

Beiträge zur Teilhabeforschung

RESEARCH

Viviane Schachler

Partizipation durch Werkstatträte

OPEN ACCESS



Springer VS

Beiträge zur Teilhabeforschung

Reihe herausgegeben von

Markus Schäfers, Fachbereich Sozialwesen, Hochschule Fulda, Fulda,
Deutschland

Gudrun Wansing, Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin, Deutschland

Teilhabe-forschung ist ein interdisziplinäres Forschungsfeld im Entstehen. Teilhabe-forschung untersucht die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen unter den normativen Perspektiven von gleichberechtigter Teilhabe und Inklusion. Dies schließt eine kritische Auseinandersetzung mit Prozessen der Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung ein.

Die Reihe „Beiträge zur Teilhabe-forschung“ will die Weiterentwicklung und Profilierung dieses jungen Forschungsfeldes durch die Bereitstellung eines angemessenen Publikationsforums befördern. Dies gilt insbesondere auch für Qualifikationsarbeiten (Promotionen und Habilitationen), die sich im Feld der Teilhabe-forschung verorten. Die Reihe bietet eine gemeinsame thematische Klammer für ein breites und stark ausdifferenziertes Forschungsfeld zu komplexen Phänomenen der Beeinträchtigung, Behinderung und Teilhabe, das unterschiedliche Disziplinen, Diskurse und Fachgebiete umfasst. Das Themenspektrum ist entsprechend weit gefasst und offen für neue Impulse und Entwicklungen.

Die Beiträge umfassen theoretische und empirische Zugänge zur Teilhabe-forschung und werden als Monografien und Sammelbände veröffentlicht. Beiträge zur allgemeinen Grundlegung von Teilhabe-forschung werden ebenso erwartet wie Beiträge zur Vertiefung und Spezialisierung.

Weitere Bände in der Reihe <http://www.springer.com/series/16620>

Viviane Schachler

Partizipation durch Werkstatträte

Viviane Schachler 
Humboldt-Universität zu Berlin
Berlin, Deutschland

Dissertation von Viviane Schachler an der Humboldt-Universität zu Berlin, Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät, 2021; ursprünglicher Titel der Arbeit: „Partizipation durch Werkstattträte? Mehrperspektivische Betrachtungen und sequenzielle Mixed-Methods-Studie.“

Die Veröffentlichung wurde gefördert aus dem Open-Access-Publikationsfonds der Humboldt-Universität zu Berlin und durch den Open-Access-Publikationsfonds der Hochschule Fulda – University of Applied Sciences.



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



ISSN 2702-153X

ISSN 2702-1548 (electronic)

Beiträge zur Teilhabeforschung

ISBN 978-3-658-35382-7

ISBN 978-3-658-35383-4 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-35383-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en) 2022. Dieses Buch ist eine Open-Access-Publikation.

Open Access Dieses Buch wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Buch enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Stefanie Eggert

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort des Herausgebers und der Herausgeberin

Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Arbeit in einem offenen, inklusiven und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld. So formuliert es die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27. Welchen Beitrag Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben leisten können, wird in Deutschland nach wie vor kontrovers diskutiert. Der Gesetzgeber hat mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) Alternativen zur WfbM geschaffen, wie alternative Anbieter und das Budget für Arbeit. Zudem wurde die Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) reformiert. Sie regelt die Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten im arbeitnehmerähnlichem Rechtsverhältnis durch Werkstattträger. Die Neuerungen zielen insbesondere auf eine bessere Ressourcenausstattung sowie die Schaffung von weitreichenden Mitbestimmungsrechten.

Wie werden diese gesetzlichen Regelungen auf praktischer Ebene ausgestaltet? Was kennzeichnet und beeinflusst eine gelingende Arbeit der Werkstattträger? Diesen Fragestellungen geht Viviane Schachler in dem vorliegenden Buch nach. Sie sind nicht nur unter demokratietheoretischen Aspekten betrieblicher Mitbestimmung interessant. Sie berühren unmittelbar das menschenrechtliche und behindertenpolitische Gebot der Partizipation von Menschen mit Behinderungen. Dabei schließt Frau Schachler mit ihrer empirisch angelegten Studie eine wesentliche Forschungslücke. Mehr als vierzig Jahre nach Einführung der Werkstättenverordnung mit der formulierten Anforderung einer *angemessenen Mitwirkung* der behinderten Beschäftigten, zwanzig Jahre nach Einführung der WMVO mit *Mitwirkungsansprüchen* und fünf Jahre nach der Normierung von *Mitbestimmungsrechten* durch die Reformen des BTHG liegen nun endlich empirisch verlässliche und aussagekräftige Daten zu den Strukturen und der faktischen Ausgestaltung der Werkstattträgerarbeit und ihren Gelingensbedingungen vor.

Die Untersuchung liefert mit ihrem Fokus auf Partizipation einen fundierten Beitrag für das noch junge Forschungsfeld der interdisziplinären Teilhabeforschung und trägt zu ihrer Profilierung bei. Das Mixed-Methods-Design der Studie ist beispielhaft für eine Teilhabeforschung, die ihren komplexen Gegenstand multiperspektivisch beleuchtet. Der Arbeit ist eine breite wissenschaftliche Rezeption zu wünschen. Der Ertrag der Arbeit weist auch in den praktischen Anwendungsbezug hinein. Die Ergebnisse zeigen deutlich, welche Bedingungen eine gelingende Werkstattträgerarbeit befördern und welche sie behindern. Diese Erkenntnisse

können genutzt werden, um die Werkstattträte im Interesse der Partizipation von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Sie mögen daher auch ihren Weg zu den verschiedenen Beteiligten in der Praxis finden.

Fulda und Berlin im Juli 2021

Markus Schäfers, Gudrun Wansing

Danksagung

„Wenn wir nicht gesehen werden, wenn wir nicht gehört werden, dann werden wir auch nicht wahrgenommen.“ (Weber, *n. d.*, zitiert nach Schachler & Weber, 2020)

Diese Äußerung bildet das Arbeitsmotto von Roland Weber, ehemaliger Vorsitzender von Werkstattträte Deutschland e. V., langjähriges Werkstatttratsmitglied und Träger des Bundesverdienstordens. Die vorliegende Arbeit greift dieses Motto auf. Sie möchte Werkstattträte wissenschaftlich-empirisch sehen, hören und aus verschiedenen Perspektiven wahrnehmen. Dass dieser Prozess zu einem Ende kam, geht im besonderen Maße auf die beeindruckende Arbeit, das Nachhaken und den erfrischenden Austausch mit Werkstatttratsmitgliedern zurück. Ihnen gilt ein besonderer Dank zur Motivation für diese Arbeit, darunter dem Vorstand von Werkstattträte Deutschland e. V. und zweifelsohne Roland Weber. Danken möchte ich in diesem Zusammenhang gleichfalls den beteiligten Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen sowie der Geschäftsführung / dem Assistenzteam von Werkstattträte Deutschland e. V. für die angenehme Zusammenarbeit.

Auf das spannende Thema der Interessenvertretung in Werkstätten machten mich die Teilnehmerinnen des Schulungskurses 2015 der „Frauen-Beauftragten in Einrichtungen der Behinderten-Hilfe in Bayern“ und die ehemaligen Kolleginnen der Netzwerkfrauen Bayern aufmerksam. Ihnen ganz herzlichen Dank dafür und für die gemeinsamen inklusiven Arbeitserfahrungen. Den notwendigen Freiraum, um voll und ganz in das Thema einzutauchen, gab mir die Promotionsförderung der Hochschule Fulda – eine Ermöglichung, für die ich sehr dankbar bin und die mit dem vorliegenden Werk hoffentlich gelungen ist.

Dass bei aller Themenverbundenheit der wissenschaftliche Bezug und der empirische Blick nicht verloren gingen, ist auf die Unterstützung meiner Doktoreltern, Prof.in Gudrun Wansing und Prof. Markus Schäfers, zurückzuführen. Ihnen danke ich für die kontinuierliche Begleitung, die fachlichen Einschätzungen, die Unterstützung und die Ermutigung in den verschiedenen Stadien der Arbeit.

Zur Fertigstellung der Arbeit trugen letztlich eine ganze Reihe von Personen bei. Vielen Dank meinen „Peers“ Annika Lang, Dr.in Eva Nachtschatt, Prof.in Judith Ommert, Philine Zölls-Kaser und Anita Heinzmann für die geteilten Erfahrungen, die Durchsicht einzelner Arbeitskapitel, die fachlichen Tipps und vor allem für ihre freundschaftliche Verbundenheit.

Besonderen Dank möchte ich daneben Dr. Werner Schlummer aussprechen, in dessen Fußstapfen ich mit dem Thema der Werkstattträte wandeln durfte, der mich mit Grundlagenliteratur versorgte und mit seiner kritischen Durchsicht des Endprodukts die Arbeit qualitativ aufwertete. Daneben danke ich Dr. Matthias Windisch für weiteres Feedback und die gute Vermittlung des empirischen Handwerkszeugs in der Lehre an der Universität Kassel.

Meinem Ehemann Sebastian Schachler danke ich für sehr, sehr vieles. Den Yogis und Yoginis aus dem Happy Monkey in Ansbach gilt mein Dank für die energetische Erdung und meinen Eltern Nerina und Christian danke ich schließlich für den Rückhalt und die Ausgangsbasis.

Lichtenau im Januar 2021

Viviane Schachler

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Partizipation und betriebliche Beteiligung.....	6
2.1	<i>Partizipation – eine Begriffsannäherung</i>	<i>6</i>
2.1.1	Geteilte Elemente und Vorstellung eines dezidierten Partizipationsverständnisses	7
2.1.2	Stufenmodelle zur Charakterisierung von Partizipationsintensitäten	9
2.1.3	Partizipation im Diskurs von Behinderungen und Teilhabe.....	11
2.2	<i>Betriebliche Beteiligung.....</i>	<i>13</i>
2.2.1	Rechtliche Grundlagen der Betriebsratsarbeit	15
2.2.2	Der „dritte Weg“ der Kirchen	22
2.2.3	Demokratiethoretische Bezüge und funktionelle Deutungen	25
2.2.4	Partizipation nach Kißler, Greifenstein und Schneider	28
2.3	<i>Zwischenfazit.....</i>	<i>30</i>
3	Betriebliche Beteiligung in Werkstätten für behinderte Menschen	32
3.1	<i>Die Werkstatt als Teilhabeinrichtung und Arbeitsort.....</i>	<i>32</i>
3.1.1	Die Entwicklung vom Bundessozialhilfe- bis zum Bundesteilhabegesetz.....	32
3.1.2	Auftrag, Zielgruppe und Aufgabenbereiche	36
3.1.3	Arbeit und Arbeiten in WfbM.....	47
3.1.4	Die kritische Diskussion des Werkstätensystems	58
3.2	<i>Das Rechtsverhältnis der Werkstattbeschäftigten mit Behinderungen</i>	<i>60</i>
3.2.1	Die Rechtsstellung im Arbeitsbereich	60
3.2.2	Der Anspruch auf ein Arbeitsentgelt.....	63
3.2.3	Die Regelungen zur Sozialversicherung.....	65
3.3	<i>Die Interessenvertretung durch Werkstattträte.....</i>	<i>67</i>
3.3.1	Einführung und Entwicklung der Beteiligung	68
3.3.2	Die Vorgaben der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung.....	71
3.3.3	Die Verordnungen der Diakonie und Caritas	79

3.3.4	Die Vertretungen auf Bundes- und Landesebene	82
3.4	<i>Zwischenfazit</i>	84
4	Betriebliche Beteiligung in der Umsetzung	86
4.1	<i>Erkenntnisse aus der betrieblichen Mitbestimmungsforschung</i>	<i>86</i>
4.1.1	Einblick in die empirische Mitbestimmungsforschung.....	87
4.1.2	Ausgewählte Studien und deren Ergebnisse.....	90
4.2	<i>Ergebnisse zur Beteiligung in WfbM.....</i>	<i>98</i>
4.2.1	Mitwirkung auf Basis offener Vorgaben.....	98
4.2.2	Regionale Studien im Anschluss an die Einführung der WMVO	101
4.2.3	Hinweise aus Praxisprojekten	104
4.3	<i>Exkurs: Rechtsmobilisierung – Erkenntnisse aus der Rechtssoziologie</i>	<i>106</i>
4.4	<i>Zwischenfazit</i>	<i>109</i>
5	Methodische Konzeption und Durchführung der empirischen Studie.....	112
5.1	<i>Der Mixed-Methods-Ansatz als methodologische Basis der Studie.....</i>	<i>112</i>
5.2	<i>Qualitative Erhebungsphase.....</i>	<i>119</i>
5.2.1	Forschungsdesign	119
5.2.2	Auswahl der Erhebungsmethode	120
5.2.3	Samplingstrategie und realisierte Gruppenbesetzungen.....	122
5.2.4	Durchführung und Ablauf der Gruppendiskussionen	125
5.2.5	Auswahl einer gegenstandsangemessenen Auswertungsmethode.....	127
5.2.6	Die Anwendung der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse.....	129
5.2.7	Qualitätskriterien und Reflexion der qualitativen Erhebungsphase.....	132
5.3	<i>Quantitative Erhebungsphase.....</i>	<i>134</i>
5.3.1	Forschungsdesign	134
5.3.2	Operationalisierung der Untersuchungsdimensionen.....	138
5.3.3	Instrumentenerstellung und -beschreibung.....	141
5.3.4	Pretests und Erhebungsdurchführung.....	144
5.3.5	Die Gremien als Auskunft gebende Befragungsgruppe	147
5.3.6	Erhebungsrückläufe und Ausschöpfungsquoten.....	149
5.3.7	Strukturvariablen der teilnehmenden Werkstätten (Teilstudien 1 und 3)	152

5.3.8	Aufbereitung und Auswertung der Daten.....	159
5.3.8.1	Auswertungsentscheidungen	159
5.3.8.2	Indexbildung (Teilstudie 1)	161
5.3.8.3	Index „Informationsqualitäten“	161
5.3.8.4	Index „Aktivitätsniveau“	164
5.3.8.5	Index „autonome Arbeitsweise“	168
5.3.9	Gütekriterien und Reflexion der quantitativen Erhebungsphase	171
5.4	<i>Verknüpfung der qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnisse</i>	<i>176</i>
5.5	<i>Reflexion der realisierten Mixed-Methods-Studie</i>	<i>177</i>
6	Qualitative Erhebungsergebnisse	182
6.1	<i>Deskriptive Ergebnisdarstellung – Bedingungen aus Sicht der Beteiligten. 182</i>	
6.1.1	Übersicht über die Diskussionsinhalte	183
6.1.2	Erfahrungsbericht zur Werkstatttratsarbeit.....	187
6.1.2.1	Allgemeine Erfahrungen und Beschreibungen	187
6.1.2.2	Motivation und Arbeitsbewertung durch Werkstatttratsmitglieder	190
6.1.3	Arbeitsformen, -inhalte und -erfolge.....	192
6.1.4	Beteiligte Stellen und Personen	197
6.1.4.1	Werkstattträte als Gremium und Mitglieder des Werkstatttrats.....	197
6.1.4.2	Werkstattleitung / Geschäftsführung	201
6.1.4.3	Vertrauensperson / Assistenzkraft	203
6.1.4.4	Gruppenleitungen / Fachpersonal	204
6.1.4.5	Betriebsrat / Mitarbeitervertretung	205
6.1.5	Finanzierung, Leistungsträger, länderspezifische Regelungen.....	206
6.1.6	Ausstattung und materielle Unterstützung des Werkstatttrats	208
6.1.7	Vermittlungsstelle	209
6.1.8	DWMV, Caritas-WMO	210
6.1.9	Gelingende und nicht gelingende Werkstatttratsarbeit.....	211
6.1.10	Wünsche für die Werkstatttratsarbeit.....	214
6.2	<i>Qualitative Ergebnisanalyse der Forschungsfragen.....</i>	<i>215</i>
6.2.1	Wie werden die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstattträte in den WfbM ausgestaltet?.....	215
6.2.2	Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?	223

7	Quantitative Erhebungsergebnisse	228
7.1	<i>Deskriptive Ergebnisdarstellung – Werkstatttratsarbeit nach bundesweiten</i>	
Daten	228
7.1.1	Wie wird Werkstatttratsarbeit organisiert und ausgestaltet?	228
7.1.1.1	Trägerstrukturen (Teilstudien 1 bis 3).....	229
7.1.1.2	Einbezug von Zweigwerkstätten und Zweigwerkstattsräte (Teilstudie 3).....	232
7.1.1.3	Geschäftsordnung, Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen (Teilstudie 2)	235
7.1.1.4	Letzter Wahlzeitpunkt (Teilstudie 1)	236
7.1.1.5	Interessenvertretung (Teilstudien 1 bis 3).....	236
7.1.1.6	Zusammensetzung der Gremien (Teilstudie 1).....	239
7.1.1.7	Beeinträchtigungen der Mitglieder (Teilstudie 2).....	241
7.1.1.8	Personelle Ressourcen (Teilstudie 2).....	245
7.1.1.9	Rahmenbedingungen der Arbeit von Vertrauenspersonen (Teilstudien 2 und 3)....	248
7.1.1.10	Arbeitszeitregelungen und Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen (Teilstudie 2)..	253
7.1.1.11	Bewertung des zeitlichen Unterstützungsumfangs (Teilstudien 1 und 2)	259
7.1.1.12	Zusammenarbeit mit der MAV / dem Betriebs-/Personalrat (Teilstudien 1 und 3)..	260
7.1.1.13	Wie ernst nehmen die Werkstatt- und Gruppenleitungen den Werkstatttrat? (Teilstudie 1)	261
7.1.2	Wie aktiv sind Werkstattträte?.....	262
7.1.2.1	Sitzungsturnus (Teilstudie 1).....	263
7.1.2.2	Werkstatt- und Abteilungsversammlungen (Teilstudie 1).....	263
7.1.2.3	Einbindung in interne Arbeitsgruppen und -kreise (Teilstudie 2)	265
7.1.2.4	Aufgabenverteilung und Vertretung in den Arbeitsgruppen (Teilstudie 2).....	269
7.1.2.5	Mitgliedschaft in der überregionalen Vertretung der Werkstattträte (Teilstudie 2)..	269
7.1.2.6	Kontakt zu anderen Werkstattträgern und Gremien (Teilstudie 1).....	270
7.1.2.7	Eingebrachte Verbesserungsvorschläge (Teilstudie 1)	271
7.1.2.8	Externe Tagungs- und Schulungsteilnahme (Teilstudie 1).....	272
7.1.3	Wie autonom arbeiten die Gremien?.....	274
7.1.3.1	Eigenes Büro und Geldbudget (Teilstudie 1)	274
7.1.3.2	Technische Grundausstattung (Teilstudie 2)	276
7.1.3.3	Qualitäten der Informationsübermittlung an den Werkstatttrat (Teilstudie 1)	278
7.1.3.4	Eine andere Meinung vertreten (Teilstudie 1).....	280
7.1.3.5	Eingelegter Widerspruch (Teilstudie 1).....	282
7.1.3.6	Eigenständige Treffen und die Rolle der Vertrauensperson (Teilstudien 1 und 2)..	283

7.1.3.7	Beurteilungen durch die Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (Teilstudien 2 und 3).....	284
7.1.4	Wie durchsetzungsstark sind Werkstattträte?	285
7.1.4.1	Betriebsvereinbarungen (Teilstudie 1).....	286
7.1.4.2	Eingerichtete Vermittlungsstellen (Teilstudie 1).....	287
7.1.4.3	Einschaltungen der Vermittlungsstellen (Teilstudie 1 und 2)	289
7.1.4.4	Beurteilung durch die Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (Teilstudien 2 und 3)	290
7.2	<i>Quantitative Ergebnisanalyse der Forschungsfragen</i>	291
7.2.1	Indizes – „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“.....	292
7.2.1.1	Wie aktiv sind Werkstattträte, wie autonom arbeiten die Gremien? (Teilstudie 1) ..	292
7.2.1.2	Teilstudie 1: Welche hypothetischen Zusammenhänge lassen sich bestätigen?.....	296
7.2.1.3	Teilstudie 2: Sind weitere hypothetische Zusammenhänge feststellbar?	305
7.2.1.4	Wie viel Varianz können die Prädiktoren gemeinsam erklären? (Teilstudien 1 und 2).	311
7.2.2	Typologie der Werkstattträte zur Annäherung an die Durchsetzungsstärke .	314
8	Integrierte Datenanalyse und Interpretation	316
8.1	<i>Wie werden die gesetzlichen Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstattträte in den WfbM auf praktischer Ebene ausgestaltet?</i>	316
8.1.1	Strukturelle und organisatorische Aspekte	317
8.1.1.1	Integrierte Datenanalyse.....	317
8.1.1.2	Integrierte Interpretation	319
8.1.2	Informationsrechte und -pflichten.....	322
8.1.2.1	Integrierte Datenanalyse.....	322
8.1.2.2	Integrierte Interpretation	323
8.1.3	Tätigkeitsunterstützende Vertrauenspersonen	324
8.1.3.1	Integrierte Datenanalyse.....	324
8.1.3.2	Integrierte Interpretation	325
8.2	<i>Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?</i>	327
8.2.1	Gelingende Werkstatttratsarbeit als aktive Arbeit	327
8.2.1.1	Integrierte Datenanalyse.....	327
8.2.1.2	Integrierte Interpretation	329
8.2.2	Gelingende Werkstatttratsarbeit als autonome Arbeit.....	331

8.2.2.1 Integrierte Datenanalyse.....	331
8.2.2.2 Integrierte Interpretation	332
8.2.3 Gelingende Werkstatttratsarbeit als durchsetzungsstarke Arbeit.....	335
8.2.3.1 Integrierte Datenanalyse.....	335
8.2.3.2 Integrierte Interpretation	336
8.2.4 Einflussnehmende Komponenten und gerechnete Zusammenhänge	340
8.2.4.1 Integrierte Datenanalyse.....	340
8.2.4.2 Integrierte Interpretation	343
9 Resümee, Handlungsempfehlungen und Forschungsbedarfe.....	346
Abkürzungsverzeichnis.....	359
Abkürzungen statistischer Kennwerte.....	361
Literaturverzeichnis.....	362
Tabellenverzeichnis.....	377
Diagrammverzeichnis	381
Abbildungsverzeichnis.....	383
Joint Displays	384
Anhang	385

1 Einleitung

Wozu gibt es Werkstattträte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)? Wie charakterisieren sich die dortigen Arbeitsbeziehungen? Wie arbeiten Werkstattträte und gelingt es ihnen, ihre Rechte zu mobilisieren? Kann sich in einem separierenden System Partizipation vollziehen und ist es gerechtfertigt, den Beteiligungsanspruch in WfbM bzw. dessen Einlösung als Partizipation zu bezeichnen? Fragen wie diese gaben den Impuls dazu, die Thematik der Werkstattträte in dieser Arbeit aufzugreifen. Nach Artikel 27 Abs. 1 UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)¹ ist eine gleichberechtigte Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderungen in einem „integrativen“ Umfeld normativ intendiert. Gleichwohl vollzieht sich in Deutschland die berufliche Realität für derzeit rund 300.000 Personen mit Behinderungen in WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM e. V. [BAG WfbM], 2020a). In den Arbeitsbereichen der Werkstätten nehmen diese ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis ein, das in § 221 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Band IX (SGB IX) beschrieben wird.² Mit dieser Rechtsstellung gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht für Menschen mit Behinderungen in WfbM. Dies bedeutet, dass die Werkstattbeschäftigten, wie die leistungsnutzenden Personen im Arbeitsbereich der Werkstätten genannt werden, keinen Betriebsrat zu ihrer Interessenvertretung gründen können. Stattdessen wählen diese Werkstattträte. Diese Gremien „bestimmen und wirken ... in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit“ (§ 222 Abs. 1 SGB IX).³ Genaueres ist in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) geregelt.⁴

¹ Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008 (Bundesgesetzblatt [BGBl.] II S. 1419).

² Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist.

³ Nach der WMVO bezeichnet der Begriff Werkstatttrat ein Gremium. Um Verwechslungen mit den gewählten Mitgliedern des Gremiums zu vermeiden, werden in dieser Arbeit die Schreibweisen *Werkstatttrat* für das Gremium und *Werkstattratsmitglieder* für die ihm angehörigen Vertreter*innen verwendet.

⁴ § 1 Abs. 1 WMVO – Werkstätten-Mitwirkungsverordnung vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1297), die zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist.

Neben der rechtlichen Begründung zur Erfüllung des Beteiligungsanspruchs der Werkstattbeschäftigten in WfbM kommt Werkstattträten in demokratietheoretischer und mit Bezug auf den Förderauftrag der WfbM in teilhabeermöglicher, rehabilitativer Hinsicht Bedeutung zu, ebenso rein quantitativ durch das flächendeckende, stark beanspruchte Werkstattnsystem.

Diese thematische Bedeutung kontrastiert mit einem geringen und veralteten empirischen Wissensstand. Es ist nicht bekannt, inwieweit die rechtlichen Vorgaben und Ansprüche der Beteiligung in WfbM genutzt werden. Wie die Rechtssoziologie reflektiert, bedeutet eine gültige gesetzliche Verordnung nicht, dass diese selbstredend umgesetzt und ein „law in action“ (Baer, 2017, S. 226) wird. So nimmt Recht in manchen Bereichen eher symbolische Funktionen ein, ohne dass dieses tatsächlich angewendet wird und zur Geltung kommt. Mit dem Aspekt der rechtlichen Geltung wird wiederum in der Lesart von Blankenburg (1977) nicht die „Einhaltung oder Nichteinhaltung“ (S. 37) einer Norm angesprochen, sondern die Frage danach, „ob von ihrem Regelungsangebot Gebrauch gemacht wird“ (ebd.). Für Werkstattträge bleibt genau dies offen. Unklar ist, inwieweit die vorhandenen Möglichkeiten tatsächlich genutzt und ob und wie die gegebenen Pflichten durch die Werkstätten und Werkstattträge ausgefüllt werden, sprich, wie sich die soziale Wirklichkeit gegenüber den rechtlichen Ansprüchen verhält. Vonseiten der betrieblichen Mitbestimmungsforschung (Greifenstein & Kißler, 2010) wurden Werkstattträge nicht weiter beachtet. Es liegt lediglich eine bundesweite Auftragsstudie aus dem Jahr 1990 vor (Breit & Kotthoff, 1990). Daneben gibt es vereinzelte empirische Arbeiten mit begrenztem Aussagegehalt aus dem (sonder-)pädagogischen Bereich (Hoffmann, 2012; Schlummer, 2004).

Um nicht de jure auf einer symbolisch-normativen Ebene zu verweilen, sondern de facto die praktizierte Anwendung zu erhellen, stellen sich somit die folgenden Fragen:

1. Wie werden die gesetzlichen Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstattträge in den WfbM auf praktischer Ebene ausgestaltet?
2. Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?

Diese grundlegenden Fragen leiten die theorieorientierte Auseinandersetzung und die darauf aufbauende empirische Mixed-Methods-Studie der vorliegenden Dissertation. Mit ihnen verbinden sich die folgenden Ziele der Arbeit: erstens die rechtlichen Grundlagen der Werkstatttratsarbeit und die Erfahrungsperspektive der Praxis zu verbinden und zusammenzuführen sowie zweitens theoretisch und empirisch die Beteiligung der Werkstattbeschäftigten bzw.

Werkstattratsarbeit in WfbM in den fachlichen Diskurs zur Partizipation (von Menschen mit Behinderungen) einzuordnen.

Die Interessenvertretung durch Werkstatträte beinhaltet zwei beachtenswerte Merkmale. Zum einen sind dies demokratisch gewählte Gremien mit einem hohen Verbreitungsgrad. Zum anderen sind die Beteiligungsrechte von Werkstatträten wesentlich weitreichender und verbindlicher, als dies bei anderen Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen der Fall ist, wie etwa bei den Bewohnervertretungen in Wohneinrichtungen (Schlummer & Schütte, 2006, S. 106 f.) oder den Behinderten(bei)räten/-beauftragten auf kommunaler Ebene (Behrens, 2013). Mit diesen Alleinstellungsmerkmalen sind Werkstatträte als Forschungsgegenstand somit geradezu prädestiniert, um das Postulat der Partizipation von Menschen mit Behinderungen (etwa Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], 2013, S. 28; Hirschberg, 2010) in Form einer konkreten Beteiligungsform zu erhellen.

In der Auseinandersetzung mit der Interessenvertretung durch Werkstatträte gilt es, zwei Themenbezüge zu beachten und zu verknüpfen: einerseits die Themen, die unter dem Begriff bzw. der Konzeptualisierung von Partizipation verhandelt werden und in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen anzutreffen sind, und andererseits die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen in Deutschland im betrieblichen Kontext, der damit einhergehende demokratische Anspruch und die Ausgestaltung in Form der betrieblichen Mitbestimmung. Mit diesen rahmengebenden Bezügen wird die Arbeit in *Kapitel 2* eröffnet. Im Anschluss richtet sich *Kapitel 3* auf die betriebliche Beteiligung in WfbM. Beschrieben werden die Werkstätten als Teilhabebeeinrichtung und Arbeitsort. Hierzu gehört auch das besondere Rechtsverhältnis der dort beschäftigten Personen, welches wiederum die Interessenvertretung durch Werkstatträte begründet. Bezug genommen wird dabei auf die vorhandenen rechtlichen Grundlagen, allerdings aus der Perspektive einer Nichtjuristin. Eine genaue Kommentierung der Gesetzestexte kann damit nicht geleistet werden und entspricht nicht dem Anliegen der vorliegenden Arbeit.⁵ Vielmehr geht es in sozialwissenschaftlicher Perspektive darum, der praktizierten Anwendung der WMVO und der Mitbestimmung in WfbM auf Basis von empirischen Erkenntnissen und mit der Verknüpfung verschiedener Themenbezüge nachzugehen. Insofern beinhaltet *Kapitel 4* zunächst einen Einblick in die betriebliche Mitbestimmungsforschung. So liegen zur Arbeit von Betriebsräten eine Reihe von Untersuchungen vor, die Aufschluss über betriebliche

⁵ Verweisen lässt sich hier auf den ersten ausführlichen Kommentar zur WMVO für die Praxis (mit Erläuterungen in einfacher Sprache) von Bernzen, Dittmar, Ertl und Veit, der 2020 erschienen ist.

Gremienarbeit und Interessenvertretung geben können. Im Anschluss werden die rudimentären empirischen Erkenntnisse und Hinweise aus Praxisprojekten zur Beteiligung in WfbM skizziert. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit der Thematisierung von Rechtsmobilisierung. Dieser Exkurs bietet sich an, da Werkstatttratsarbeit stark verordnungsrechtlich reguliert ist und mit dem rechtssoziologischen Impetus dem Prozess der Rechtsinanspruchnahme und -beanspruchung nachgespürt werden kann.

Vor diesem Hintergrund richtet sich *Kapitel 5* auf die Vorgehensweise der empirischen Studie im Rahmen dieser Arbeit. Um dem definierten Gegenstandsbereich und den skizzierten Fragen forschungsmethodisch adäquat nachzugehen, wurde ein exploratives sequenzielles Mixed-Methods-Design (Verallgemeinerungsmodell) angewandt. Konkret wurden leitfadengestützte Gruppendiskussionen mit Mitgliedern von Werkstattträtern, mit Geschäftsführungen/Werkstattleitungen von WfbM und mit Vertrauens-/Assistenzpersonen von Werkstattträtern durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Darauf aufbauend wurden die Forschungsfragen und Hypothesen der quantitativen Erhebung entwickelt, operationalisiert und in drei standardisierte Erhebungsinstrumente überführt, was in der Mixed-Methods-Forschung als sequenzorientierte Integrationsstrategie bzw. Verknüpfung (Kuckartz, 2018) bezeichnet wird. Mit diesen so konstruierten Fragebögen wurden Werkstattträte (in einfacher Sprache), Werkstattleitungen und Vertrauenspersonen bundesweit befragt. Im Ergebnis liegen verwertbare Fragebögen von 344 Werkstattträtern, 230 Vertrauenspersonen und 140 Werkstattleitungen vor.

Nach der Beschreibung der methodischen Vorgehensweise werden die Forschungsergebnisse vorgestellt und analysiert. Die qualitativen Ergebnisse liefern ein erstes Situationsbild zur Werkstatttratsarbeit aus Sicht von drei Akteursgruppen, die im Wesentlichen an der Umsetzung der WMVO beteiligt sind (*Kapitel 6*). Herausgearbeitet wird dabei die Argumentationsfigur des aktiven, autonomen und durchsetzungsstarken Werkstatttrats, der symbolisch für eine gelingende Werkstatttratsarbeit stehen kann. Darauf aufbauend geben die quantitativen Erhebungsergebnisse Aufschluss darüber, wie Werkstatttratsarbeit organisiert und in der Breite ausgestaltet wird (*Kapitel 7*). Nach einer deskriptiven Darstellung erfolgt die Ergebnisanalyse mit zwei Indizes, die den Grad des Aktivitätsniveaus eines Gremiums und dessen autonome Arbeitsweise wiedergeben, womit die Themen der explorativen Erhebungsphase aufgegriffen werden. Mit den Indizes können erstens verschiedene Zusammenhangs- und Unterschiedshypothesen geprüft werden. Zweitens können Regressionsanalysen zeigen, welche Faktoren statistisch gesehen eine aktive und autonome Werkstatttratsarbeit begünstigen bzw. hemmen. Ergänzt wird die quantitative Ergebnisanalyse um eine Typologie, wie sie in der betrieblichen

Mitbestimmungsforschung gängig ist. Im Anschluss werden die qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnisse integriert analysiert und interpretiert (*Kapitel 8*), was ein Charakteristikum von Mixed-Methods-Studien ist. Die Struktur der Ergebnisintegration orientiert sich dabei an den zwei übergreifenden Forschungsfragen der Arbeit. Somit können diese von dem Handlungswissen der Praxis ausgehend, mehrperspektivisch und anhand von bundesweiten Daten beantwortet werden. Mit dem abschließenden Resümee werden die Ziele der Arbeit pointiert reflektiert und Handlungsempfehlungen gegeben, die sich aus den vorliegenden Ergebnissen ableiten lassen.

2 Partizipation und betriebliche Beteiligung

Als Modus der Beteiligung ist Partizipation ein „Kernelement demokratischer Systeme“ (Alcántara, Bach, Kuhn & Ullrich, 2016, S. 1) und in den verschiedensten Zusammenhängen anzutreffen. Neben dem politischen System (ebd.) findet sich der Begriff als „Argumentationsfigur“ (Pluto, 2007, S. 25) im schulischen Bereich (Palentien & Hurrelmann, 2003), in der Arbeitswelt (siehe Abschnitt 1.2) und vielen Bereichen mehr (Schnurr, 2011, S. 1069). Auch das „Engagement von Werkstattträten“ (Schlummer, 2015) bzw. deren Beteiligung (Cannizzaro, Hartmann & Olivia, 2020; Berg, 2020) oder die „Subjektperspektive“ der Werkstattmitsglieder (Nieß, 2016) werden unter dem Slogan von Partizipation verhandelt.

Der vielfachen Verwendung entsprechend liegen verschiedene Ansätze, Verständnisse, Definitionen und Begründungen von Partizipation vor. Auch eine Verschmelzung oder Gleichsetzung mit den Begriffen der Teilnahme, der Teilhabe (Bartelheimer, Behrisch, Daßler, Dobslaw, Henke & Schäfers, 2020, S. 1; Selle, 2010, S. 3), der Beteiligung oder der Mitbestimmung (Kotthoff, 1981, S. 28) ist gängig. Doch um was geht es überhaupt, wenn von Partizipation gesprochen wird? Was ist der Inhalt und das Besondere an dem vielfach verwendeten Konstrukt? Bestehen Unterschiede zu dem Teilhabebegriff der Behindertenhilfe oder bietet sich eine synonyme Begriffsverwendung an, wie dies in der englischen Fachsprache gängig ist (Bartelheimer et al., 2020, S. 51)? Um Antworten zu finden und das „Partizipationsphänomen“ greifbarer zu machen, wird in Abschnitt 2.1 eine Begriffsannäherung vorgenommen. Im Anschluss wird der Bezug zur betrieblichen Beteiligung hergestellt (Abschnitt 2.2) und ein Zwischenfazit gezogen (2.3), mit dem eine Arbeitsdefinition von Partizipation festgehalten wird.

2.1 Partizipation – eine Begriffsannäherung

Zur Annäherung an Partizipation beginnt Abschnitt 2.1.1 mit einer knappen Skizze auffälliger Elemente der verschiedenen Begriffsverwendungen bzw. -definitionen. Ergänzend dazu wird der dezidierte Entwurf eines subjektiven Partizipationsverständnisses vorgestellt, der aufzeigt, dass eine sehr spezifische Abgrenzung möglich ist. Um demgegenüber die konzeptionell-planerische Komponente und unterschiedliche Partizipationsintensitäten zu akzentuieren, wird die Begriffsannäherung mit der Vorstellung zweier Stufenmodelle fortgeführt (Abschnitt 2.1.2). Darauf aufbauend wird charakterisiert, wie Partizipation im außerschulischen Fachdiskurs zu Behinderungen derzeit verhandelt wird (Abschnitt 2.1.3).

2.1.1 Geteilte Elemente und Vorstellung eines dezidierten Partizipationsverständnisses

Häufig wird nicht explizit benannt, was genauer gemeint ist, wenn von und über Partizipation gesprochen wird, insbesondere in politischen Dokumenten und Berichten (z. B. aktueller „Kinder- und Jugendbericht“, Bundestags-Drucksache [BT-Drs.] 18/11050; „Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen“, BMAS, 2013). Offenbar wird davon ausgegangen, dass bekannt ist, was Partizipation bezeichnet, und es keiner genauen Erläuterungen bedarf. Zudem taucht der Partizipationsbegriff – wie einleitend bereits erwähnt – in den unterschiedlichsten Verwendungszusammenhängen auf. Trotz dieser Unterschiedlichkeit und der teilweise fehlenden expliziten Begriffsfassungen zeichnen sich einige geteilte Elemente ab. Akzentuieren lässt sich Folgendes:

- Partizipation wird konsensual – auch ohne explizite Begründungen und Begriffsauslegungen – als wichtig erachtet (bspw. von Kardorff, 2014, S. 9; Scheu & Autrata, 2013, S. 7). Treffend kommt dies etwa in der Spinat-Allegorie zur Bürgerpartizipation von Arnstein (1969) zum Ausdruck: „Citizen participation is a little like eating spinach: no one is against it in principle because it is good for you“ (S. 216).
- Partizipation kann durch strukturelle Einschränkungen oder Unterstützungen, etwa in zeitlicher oder monetärer Hinsicht, gefördert oder verhindert werden (Schnurr, 2011, S. 1076).
- Die Ausübung von Partizipation ist voraussetzungsvoll. Es braucht u. a. Gelegenheiten, um für Partizipation benötigte Kompetenzen auszubilden und einzuüben (etwa Wansing, 2012, S. 101).

Unter denjenigen Erörterungen, die sich bemühen, Partizipation vor der Verwendung einzugrenzen und umfänglicher zu definieren, lässt sich das erkenntnistheoretisch entwickelte Verständnis von Partizipation nach Scheu und Autrata hervorheben. Dieses Verständnis ist insofern bemerkenswert, als dieses auf einer umfassenden Herleitung beruht und damit eine klare, abgrenzende Begriffsfassung von Partizipation gefunden wird. Im Folgenden wird dieses Verständnis rudimentär skizziert, für eine genauere Erläuterung lässt sich auf die Monografie „Partizipation und Soziale Arbeit“ von Scheu und Autrata (2013) verweisen.

In der ressourcen- und empowermentorientierten Sozialen Arbeit ist Partizipation als Handlungsmaxime der Praxis ein grundlegender Begriff. Anfänglich im Zuge von Sozialplanung verwendet, wird Partizipation in der Sozialen Arbeit seit den 1990er-Jahren verstärkt unter den Stichworten der „Klienten- bzw. Nutzerpartizipation“ (Schnurr, 2011, S. 1069) diskutiert und folglich in immer mehr Bereichen angewandt. Als Konsequenz daraus ist Partizipation zur „Schimäre“ (Scheu & Autrata, 2013, S. 7) avanciert. Um Utilitarismus-Tendenzen

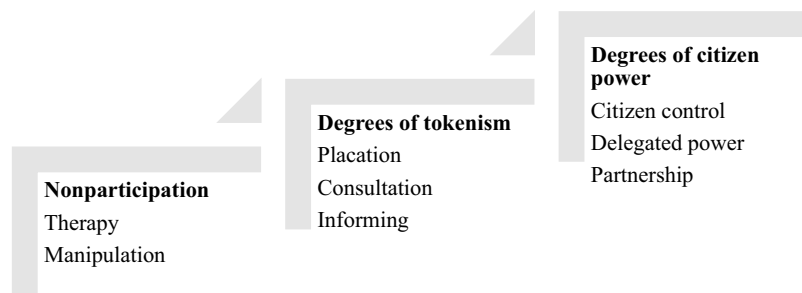
zu begegnen, d. h. „Partizipation wird nur so und da gewünscht, wo sie nützlich ist“ (ebd.), begründen Scheu und Autrata ein eigenes Partizipationsverständnis. Dieses ist nicht nur bruchstückhaft, auf ausgewählte Bereiche und Kontexte gerichtet, sondern begreift Partizipation insgesamt als wesentlich für das gesamte Leben (ebd., S. 7 f.). Zunächst arbeiten Scheu und Autrata heraus, wie sich in den Politikwissenschaften und in anderen sozialwissenschaftlichen Diskursen um eine Begriffsfassung von Partizipation bemüht wurde. Diese wurde nach ihrer Auffassung letztlich nicht erreicht, sondern hat im Ergebnis zu fragmenthaften, paradoxen Auffassungen geführt. So auch in der Sozialen Arbeit, in der Partizipation verkürzt als „Beteiligung an den Leistungen“ (ebd., S. 8) ausgegeben wird. Diesen Befund nehmen Scheu und Autrata zum Anlass, phylogenetisch abzuleiten, wie sich Partizipation historisch entwickelt hat und im sozialen Miteinander einzuordnen ist. Damit begründen sie Partizipation als „eine besondere Form des menschlichen Handelns, die sich dadurch auszeichnet, dass sie auf das subjektiv als Ganzes Gesehene Einfluss nimmt“ (ebd., S. 9). Partizipation zeichnet sich in dieser Betrachtung durch vier zentrale Merkmale aus: als „Handlung, Auswahl unter Handlungsalternativen, gesellschaftliche Teilhabe und Einflussnahme“ (ebd., S. 256). Der zentrale Bezugspunkt ist die subjektive Komponente zur Bestimmung des gesellschaftlichen oder sozialen „Ganzen“. Nach Scheu und Autrata kann sich der Gegenstand und die Zielrichtung von Partizipation, wie etwa die Erweiterung von individueller Lebensqualität oder die solidarische Einflussnahme auf größere gesellschaftliche Bezüge, nur aus der Subjektperspektive bestimmen. Folglich sei Partizipation abzugrenzen „von einer Verpflichtung, für Ziele von Gruppen oder anderen Menschen einzutreten“ (ebd., S. 272).

Das Anliegen von Scheu und Autrata, Partizipation genauer zu fassen oder zu systematisieren, greifen gleichfalls andere Autor*innen auf. Beispielsweise werden normative (materiale, aktive) Ansätze von formativen (instrumentellen) unterschieden, verfasste von unverfassten Formen etc. (Nieß, 2016, S. 70 ff.; Weissner, 2012, S. 170 ff.). Die Einteilungen und Abgrenzungen bleiben dabei oftmals etwas grobmaschig und die Übergänge fließend. Eine andere Systematisierungsweise besteht darin, Partizipation in Form von Stufenmodellen zu beschreiben.

2.1.2 Stufenmodelle zur Charakterisierung von Partizipationsintensitäten

Zur Abgrenzung unterschiedlicher Partizipationsvorstellungen bestimmen Stufenmodelle Partizipation, indem sie unterschiedliche Reichweiten von Beteiligungsaktivitäten verdeutlichen und Handlungen anhand der damit möglichen (nicht) einflussnehmenden Intensität bewerten. Im Folgenden werden zwei Modelle vorgestellt.

Ein häufiger Bezugspunkt ist das Partizipationsmodell von Arnstein zur Bürgerbeteiligung aus den 1970er-Jahren. Dieses richtet sich im Kern an der Machtteilhabe aus, die bei Entscheidungen besteht bzw. nicht gegeben ist. Für Arnstein (1969) ist Partizipation „a categorical term for citizen power“ (S. 216), eine bewusste Umverteilung der politischen und ökonomischen Prozesse und eine Strategie, mit der marginalisierte Gruppen an diesen Prozessen und den Vorteilen wohlhabender Gesellschaften einflussnehmend teilnehmen (ebd.). Um inhaltsleere Beteiligungsformen zu erkennen, beschreibt sie ein achtstufiges Modell. Dieses beginnt mit der Manipulation und Therapie, die als Strategien im Kontext von Bürgerbeteiligung unter dem Slogan einer vermeintlichen Partizipation anzutreffen sind (siehe Abbildung 1).



Quelle: Eigene Anfertigung auf Grundlage von Arnstein (1969, S. 217).

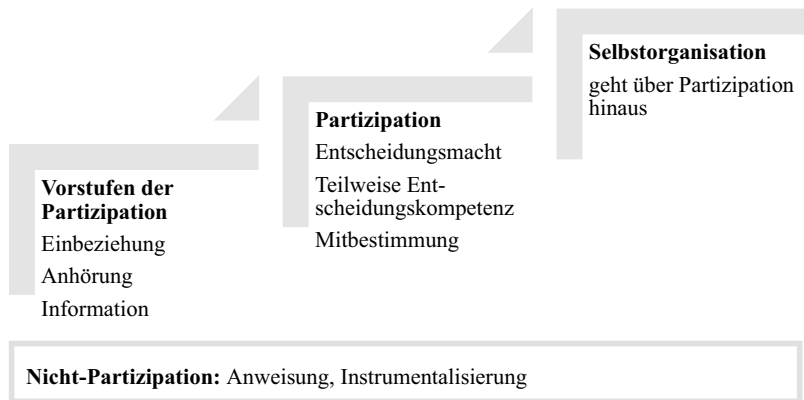
Abbildung 1: Partizipationsmodell zur Bürgerbeteiligung von Arnstein (1969)

Mit den Strategien sind z. B. Praktiken gemeint, bei denen Bürger*innen nur ausschnittsweise, unter Darstellung falscher oder unvollständiger Tatsachen manipulativ oder mit dem Ziel der Verhaltensänderung beteiligt werden. Auf einer nächsthöheren Stufe ordnet Arnstein oberflächliche bzw. symbolische Beteiligungsformen ein: die der Information, der Konsultation und der Platzierung. Diese sind wichtige Beteiligungselemente, bleiben als Partizipationsverfahren jedoch unvollständig, da mit ihnen keine Verbindlichkeiten einhergehen, bspw. bei öffentlichen Anhörungen als konsultatives Verfahren (ebd., S. 219). Mit der Partnerschaft, der

delegierten Macht und der Bürgerkontrolle sind demgegenüber Beteiligungsformen möglich, mit denen eine verbindliche Machtabgabe und -teilnahme erfolgt, so etwa bei Prozessen, bei denen eine geteilte Planungs- und Entscheidungsfindung zwischen den Akteuren grundlegend feststeht und diese nicht einseitig verändert werden können. Ab der Stufe der Partnerschaft ordnet Arnstein Partizipation ein. Charakteristisch geht hierbei die Einforderung der Machtteilhabe von Bürger*innen aus. Weitergehend können Verhandlungen darin münden, dass es zu Formen der delegierten Macht kommt. Hier sind es die Bürger*innen, die (behördliche) Prozesse dominant bestimmen. Abschließend ist in diesem Modell die Bürgerkontrolle der höchstwertige Ausdruck von Partizipation. Hierbei obliegen nun alle Entscheidungsbefugnisse den Bürger*innen, ebenso die monetäre Entscheidungsgewalt (ebd., S. 221 ff.).

Arnstein beschreibt ihr Modell als Instrument, das in verschiedenen Handlungsfeldern angewandt werden kann. Dennoch ist sie sich bewusst, dass ihr Modell eine (plakative) Vereinfachung komplexer Zusammenhänge ist und sowohl marginalisierte als auch machthabende Gruppen sehr heterogen sind und keine homogenen Interessen vertreten (ebd., S. 217).

Große Beachtung erfährt gleichfalls das neunstufige Partizipationsmodell aus der Gesundheitsförderung und Prävention von Wright, von Unger und Block (2010), etwa zur Entwicklung partizipativer Forschung (Bergjold, 2013). Dieses Modell ist eine Weiterentwicklung von Arnsteins Ausarbeitung und baut auf der Prämisse von Partizipation als „Teilhabe an Entscheidungsprozessen“ (Wright et al., 2010, S. 19) auf. Als ein Ergebnis aus Forschungsprojekten mit praktischem lebensweltorientiertem Anwendungsbezug steht bei Wright et al. die realisierbare Handlungsebene im Vordergrund und ein Bewusstsein dafür, dass sich Partizipation entwickeln muss. Wie in Abbildung 2 dargestellt, gehen auch sie von einem Modell aus, in dem Partizipation anhand der Einflussnahme an Entscheidungsprozessen graduell gestaffelt wird. Begonnen bei den Vor- oder Entwicklungsstufen der Partizipation (Einbeziehung, Anhörung, Information) über die partizipativen Stufen (Entscheidungsmacht, teilweise Entscheidungskompetenz, Mitbestimmung) bis zur Selbstorganisation sei eine möglichst große Einbeziehung von Zielgruppen anzustreben. Allerdings können nach ihrem Verständnis hohe Stufen nicht per se realisiert werden und diese eine Berechtigung haben, etwa die Anweisung als Form der Nicht-Partizipation „z. B. im Fall einer akuten Gefahr (Krankheit, Kindesmissbrauch)“ (ebd., S. 43).



Quelle: Eigene Anfertigung auf Grundlage von Wright, von Unger und Block (2010, S. 42).

Abbildung 2: Partizipationsmodell nach Wright, von Unger und Block (2010)

Obwohl Wright et al. für ihr Modell eine gestufte Abbildungsweise wählen, betonen sie, dass dies keine unmittelbare Linearität ausdrückt. Kontextspezifisch können bereits niedrige Partizipationsstufen qualitativ sein und Lernprozesse bei allen Beteiligten anregen (ebd., S. 48 f.).

Mitunter werden Stufenmodelle von Partizipation recht kritisch betrachtet. Ihnen wird eine mangelnde Komplexität oder Eindimensionalität angekreidet (Nieß, 2016, S. 84). Gleichfalls können die Abstufungen etwas beliebig wirken. Nichtsdestotrotz sind sie mit ihrer Illustrationsprägnanz hilfreiche Mittel zur Differenzierung unterschiedlicher Beteiligungsformen und können unpräzise Thematisierungen versachlichen wie bspw. in dem außerschulischen Diskurs von Behinderung und Teilhabe.

2.1.3 Partizipation im Diskurs von Behinderungen und Teilhabe

Während in spezifischen Handlungsfeldern wie der Kinder- und Jugendhilfe (etwa Pluto, 2007) und in der Sozialen Arbeit insgesamt Partizipation ein etablierter Begriff ist, ist die explizite Beachtung von Partizipation in der Behindertenhilfe vergleichsweise jung (siehe hierzu auch Schnurr, 2011 im Vergleich zu Schnurr, 2018). Wenngleich der Impetus von Partizipation in der Behinderten(selbsthilfe)bewegung (Waldschmidt, 2009) und der dort vertretenen Maxime „Nichts über uns ohne uns!“ (Heiden, 2014) schon länger anklingt und sich die Leistungserbringung des SGB IX auf eine zu erzielende Selbstbestimmung der

leistungsberechtigten Personen ausgerichtet (§ 1 Abs. 1 SGB IX), fokussierte sich der deutschsprachige außerschulische Fachdiskurs zu Behinderungen und Beeinträchtigungen bisher eher auf andere Begrifflichkeiten. Chronologisch lässt sich herausarbeiten, dass der Partizipationsbegriff im größeren Umfang 2001 mit der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) über die internationale Ebene in den hiesigen Fachjargon eintrat. In der Klassifikation ist *participation* ein wesentlicher Begriff, der ein gewandeltes Verständnis von Behinderung zum Ausdruck bringt. Übersetzt wird *participation* hier mit „Partizipation [Teilhabe]“ als duales Begriffspaar.⁶ Beschrieben wird dieses Begriffspaar als „Einbezogensein einer Person in eine Lebenssituation“, als „gesellschaftliche Perspektive der Funktionsfähigkeit“ (WHO, 2005, S. 146). Eine andere Handhabung findet sich in der deutschsprachigen Übersetzung der UN-BRK, in der *participation* bzw. *to participate* mit *Teilhabe* und *Teilnahme* übersetzt ist. Auch die sogenannte „Schattenübersetzung“ der UN-BRK, die in Teilen einer anderen Wortwahl folgt, wich an diesen Stellen zunächst nicht von der amtlichen Übersetzung ab (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 2014). Eine explizite Infragestellung dieser Übersetzung ist lediglich vereinzelt auszumachen (etwa Beck, 2013; Heiden, 2014; Hirschberg, 2010; Nieß, 2016). Offen bleibt, ob mit dieser Wortwahl ein Bedeutungsverlust der einflussnehmenden (politischen) Komponente verbunden ist. Vor diesem Hintergrund kann zur Fachdiskussion von Behinderungen und Partizipation Folgendes akzentuiert werden:

- Teilhabe und Partizipation tauchen als Begriffspaar auf.
- In Texten, die einen der zwei Begriffe genauer beschreiben, werden mitunter identische Inhalte thematisiert. So werden sowohl Teilhabe als auch Partizipation als „Zugang zu Handlungsfeldern und Lebensbereichen“ (Beck, 2013, S. 4) und als „Beteiligung in Form von Mitwirkung und Mitbestimmung“ (ebd.) beschrieben (die Zitate beziehen sich auf Partizipation, zur äquivalenten Beschreibung von Teilhabe siehe Aktionsbündnis Teilhabeforschung, 2015, S. 3).
- Die Begriffe können in der hiesigen Fachsprache dennoch nicht synonym verwendet werden: Sie entstammen unterschiedlichen Kontexten, womit Partizipation eine politische/demokratiethoretische und Teilhabe eine sozialpolitische/-rechtliche Prägung zur Sicherung

⁶ Dies wird wie folgt begründet: „Die Übersetzung des englischen Begriff[s – sic] ‚participation‘ ist ‚Teilhabe‘. Da ‚Teilhabe‘ in der Schweiz jedoch eine engere Bedeutung hat als in Deutschland, dieser Begriff in Deutschland jedoch im Sozialrecht eine zentrale Bedeutung hat, ist der englische Originalbegriff mit ‚Partizipation [Teilhabe]‘ wiedergegeben.“ (WHO, 2005, S. 4)

von Leistungen bekommt (Beck, 2013, S. 4; de Nève & Olteanu, 2012, S. 13; Nieß, 2016, S. 69; Wansing, 2012, S. 96).

- Der Diskurs richtet sich auf Teilhabe als Leitbegriff aus, wie dies in den Bezeichnungen „Teilhabebericht“ (BMAS, 2013), „Bundesteilhabegesetz“ und „Teilhabeforschung“ (Bartelheimer et al., 2020) zum Ausdruck kommt.
- Mit dieser Ausrichtung werden eher sozialrechtliche Zugangs-, Teilnahmeprozesse oder weitere Deutungsperspektiven der Lebensführung (Bartelheimer et al., 2020, S. 43 ff.) fokussiert und weniger ein einflussnehmendes, machtvoll Handeln von Menschen mit Behinderungen.
- Es sind eher vereinzelte Arbeiten, die explizit mit der Begrifflichkeit von Partizipation erscheinen oder sich darunter verorten.⁷

Wenngleich Teilhabe derzeit das Leitkonzept des interdisziplinären außerschulischen Fachdiskurses zu Behinderungen ist und Partizipation im Wortlaut der deutschen Übersetzung der UN-BRK nicht genannt ist, gilt Partizipation dennoch als „Querschnittsanliegen“ (Hirschberg, 2010), als „Gebot“ (Heiden, 2014) oder als „Grundsatz“ (BMAS, 2013, S. 28) der UN-BRK. Zudem werden verschiedene Stellen der Konvention als Partizipationsverankerung ausgelegt (Hirschberg, 2010, S. 3), bspw. Artikel 27 UN-BRK Absatz 1 Buchstabe c, der sich auf die gleichberechtigte Ausübung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte von Menschen mit Behinderungen bezieht, womit u. a. die betriebliche Beteiligung der Personengruppe eingefordert wird.

2.2 Betriebliche Beteiligung

Traditioneller Bestandteil der Arbeitnehmerrechte ist in Deutschland die betriebliche Mitbestimmung. In der gesellschaftlichen Gestaltung der BRD ist diese ein konstitutives Element

⁷ Bspw. greifen Düber, Rohmann und Windisch (2015) und die Beiträge in ihrem Herausgeberband die Frage auf, wie Partizipation barrierefrei ermöglicht werden kann. Waldschmidt (2009) fragt in ihrem Beitrag „Politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen“ wie es um diese in Deutschland bestellt ist. Hierbei beschreibt sie politische Partizipationschancen (etwa in Form der Wahlbeteiligung, des ehrenamtlichen Engagements etc.) und unterscheidet drei behinderungsspezifische kollektive Aktionsformen: die Selbsthilfegruppe, den Behindertenverband und die Behindertenbewegung. Für eine Übertragung des subjektiven Partizipationsverständnisses von Scheu und Autrata auf das Feld der Behindertenhilfe lässt sich auf Nieß (2016), für eine anwendungsbezogene Arbeitshilfe zur Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten in Einrichtungen, Diensten, Kommunen und Gruppen auf den „Index für Partizipation“ (Denninger, Grüber & Markowski, 2019) verweisen.

der hiesigen Arbeitsbeziehungen, im soziologischen Terminus *industrielle (Austausch-)Beziehungen* genannt.⁸ In den Nachkriegsjahren der BRD formte sich für den privat-gewerblichen Sektor der Arbeitsbeziehungen das duale System bestehend aus der *Tarifautonomie* nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG)⁹ und der *Betriebsverfassung* aus, womit die autonome Aushandlung von Tarifverträgen auf überbetrieblicher Ebene sowie die Arbeitsbeziehungen im Betrieb separat geregelt sind. Gleichfalls dual gestaltet ist betriebliche Mitbestimmung auf den Ebenen des Unternehmens und des Betriebes, in Form des Aufsichtsrats und des Betriebsrats (Müller-Jentsch, 2007, S. 46 ff.). In den Ebenen der Wirtschaft und des unmittelbaren Arbeitsplatzes konnte eine weitergehende demokratische Mitbestimmung gesetzlich hingegen nicht eingeführt werden, weswegen das hiesige System als „Koloß auf tönernen Füßen“ (Diefenbacher & Nutzinger, 1980, S. 105) bezeichnet wird. Damit ist gemeint, dass betriebliche Mitbestimmung in den Bereichen des Wirtschaftslebens sowie des lebensweltlich-direkten Arbeitsumfeldes nicht verankert ist, womit zentrale (gestaltende) Einflussphären fehlen.

Auf der Ebene des Betriebs ist die Vertretung der Arbeitnehmer*innen mit dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aus dem Jahr 1972 (mit einer zentralen Neufassung 2001) für den privat-gewerblichen Sektor einheitlich geregelt.¹⁰ Der öffentliche Dienst sowie Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften sind von der Anwendung explizit ausgenommen (§ 118 BetrVG). Im Folgenden werden die rechtlichen Grundlagen der Betriebsratsarbeit knapp skizziert und die Merkmale des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen herausgearbeitet (Abschnitt 2.2.1). Die Vorgaben des BetrVG sind für Werkstattträge insofern bedeutsam, als ihre

⁸ Diese Bezeichnung rekurriert auf die englische Begriffsverwendung *industrial relations*. Sie wird verwendet, um die „wirtschaftlichen Austauschverhältnisse und sozialen Kooperations- und Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit beziehungsweise den sie repräsentierenden Akteuren“ (Müller-Jentsch, 1999, S. 7) wertneutral zu benennen. Anders als die Bezeichnung *industrielle Beziehungen* vermuten lässt, bezieht sie sich keineswegs nur auf den industriellen Bereich, sondern umfasst die Gesamtheit der (organisierten) Beziehungen in der Arbeitswelt (ebd., S. 7 f.). In einer weiter gefassten Definition sind *industrielle Beziehungen* „jene Netzwerke, Institutionen und Systeme, in die die verschiedenen Akteurinnen und Akteure der Arbeitswelt eingebunden sind und mit denen sie ihre wirtschaftlichen Austauschverhältnisse und sozialen Konfliktbeziehungen faktisch gestalten und normativ regeln“ (Verlag Barbara Budrich, n. d.). Im Kern bleibt die Bezeichnung *industrielle Beziehungen* ein soziologischer Fachbegriff, der sich in anderen Disziplinen, die gleichfalls mit betrieblicher Mitbestimmung beschäftigt sind, nicht behaupten konnte. In synonyme Verwendung ist hier die Bezeichnung *Arbeitsbeziehungen* gängig (Jakobi, 2007, S. 22).

⁹ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 u. 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048) geändert worden ist.

¹⁰ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist.

Gremienstrukturen in Anlehnung daran entstanden sind. Anschließend wird auf die Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich eingegangen (Abschnitt 2.2.2), denen Werkstatträte in ihrer Arbeit begegnen. Anschließend werden demokratietheoretische Bezüge und funktionelle Deutungen zur Betriebsratsarbeit vorgestellt (Abschnitt 2.2.3). Zu guter Letzt wird der Bezug zum Partizipationsbegriff fokussiert und analysiert, inwieweit es sich bei Betriebsräten um ein Partizipationsinstrument handelt (Abschnitt 2.2.4).

2.2.1 Rechtliche Grundlagen der Betriebsratsarbeit

Als Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen (ohne leitende Angestellte) kann ein Betriebsrat ab einer Betriebsgröße von fünf wahlberechtigten Personen gewählt werden (§ 1 BetrVG). Eine Pflicht zur Einrichtung besteht nicht. Betriebsrat und Arbeitgeber arbeiten „vertrauensvoll“ (§ 2 Abs. 1 BetrVG), ohne „Maßnahmen des Arbeitskampfes“ (§ 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) zusammen. Arbeitskämpfe können lediglich über tariffähige Parteien (§ 2 Abs. 1 BetrVG) und Gewerkschaftsmitglieder angeregt werden, wobei sich der Betriebsrat nicht beteiligen darf (Fricke, Grimberg, Havemann & Wolter 2018, S. 173 f.). Gewerkschaften muss zur Umsetzung des BetrVG ein Betriebszugang gewährt werden (§ 2 Abs. 2 BetrVG), grundsätzlich bleibt der Betriebsrat jedoch gewerkschaftsunabhängig organisiert. Das BetrVG gilt nicht für leitende Angestellte, die im BetrVG mit bestimmten Voraussetzungen wie Prokura oder selbstständigen Personalentscheidungen (§ 5 Abs. 3 BetrVG) charakterisiert sind. Deren Interessenvertretung richtet sich nach dem Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten aus.¹¹

Für die Geschäftsführung des Betriebsrats ist vorgesehen:

- Wahl einer*s Vorsitzenden (§ 26 BetrVG);
- Gründung eines Betriebsausschusses zur laufenden Geschäftsführung und ggf. weiteren Aufgabenübertragung ab einer Gremiumsgröße von neun Personen (§ 27 BetrVG). Bei kleineren Betriebsräten kann die Geschäftsführung durch den Vorsitzenden oder Einzelpersonen übernommen werden (§ 27 Abs. 3 BetrVG). Unter laufender Geschäftsführung werden „Aufgaben wie: Erledigung des Schriftverkehrs, Informationen der BR-Mitglieder, Organisation des BR-Büros und ähnliches“ (Fricke et al., 2018, S. 76) verstanden.

¹¹ Sprecherausschussgesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312, 2316), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist.

Genauerer sollte in einer Geschäftsordnung (§ 36 BetrVG) festgelegt werden, mit der sich der Betriebsrat strukturieren kann;

- optionale weitere Ausschüsse und Arbeitsgruppen zur Aufgabenübertragung ab einer Betriebsgröße von 101 Arbeitnehmer*innen (§§ 28 und 28a BetrVG). Empfohlen wird, die Aufgaben der Ausschüsse „auf die vorbereitende Bearbeitung von Sachfragen“ (Fricke et al., 2018, S. 79) zu begrenzen, um Entscheidungsbefugnisse des Betriebsrats nicht zu reduzieren;
- nicht-öffentliche Betriebsratssitzungen (§§ 29–35 BetrVG) mit schriftlichen Sitzungsniederschriften und der optionalen, beratenden Teilnahme von Gewerkschaften, der Schwerbehindertenvertretung oder geladener Gäste. Beschlussfassungen erfolgen nach dem Mehrheitsprinzip der stimmberechtigten Anwesenden als Regelfall. Ein bestimmter zeitlicher Turnus ist für die Sitzungen nicht vorgesehen. Für den Arbeitgeber besteht nach Einladung eine Teilnahmepflicht. Dringend empfohlen wird, Beschlussfassungen nicht in dessen Anwesenheit durchzuführen. Einen Protokollanspruch hat der Arbeitgeber lediglich für die Tagesordnungspunkte, zu denen er geladen war (Fricke et al., 2018, S. 84 ff.);
- ehrenamtliche Amtsausführung mit Freistellungs- und Schulungsansprüchen (§§ 37 und 38 BetrVG). Betriebsratsarbeit findet als bezahlte Arbeit nach dem Grundsatz der „Selbstfreistellung“ (Fricke et al., 2018, S. 94) statt. Spezielle Genehmigungspflichten bestehen nicht, eine Abmeldung beim direkten Vorgesetzten wird als ausreichend betrachtet. Gleiches gilt für Seminarbesuche: Diese obliegen der betriebsrätlichen Beschlussfassung und werden dem Arbeitgeber lediglich informatorisch mitgeteilt. Für den Schulungsanspruch wird zwischen einem erforderlichen unbegrenzten (§ 37 Abs. 6 BetrVG) und einem auf drei bzw. vier Wochen (§ 37 Abs. 7 BetrVG) begrenzten „geeigneten“ Anspruch unterschieden, die getrennt voneinander bestehen (Fricke et al., 2018, S. 99);
- anberaumte Sprechstunden während der Arbeitszeit (§ 39 BetrVG). Arbeitnehmende können diese mit einfachen Abmeldungen, ohne besondere Genehmigungs- oder inhaltliche Auskunftspflichten besuchen (Fricke et al., 2018, S. 106).

Die im Rahmen der Betriebsratsarbeit entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Über die notwendigen Ausgaben entscheidet der Betriebsrat. Genehmigungen durch den Arbeitgeber sind für diese nicht notwendig (Fricke et al., 2018, S. 107). Die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats ist als „Muss-Vorschrift“ bei mehreren Betriebsräten in einem Unternehmen vorgesehen (§ 47 Abs. 1 BetrVG), ein Konzernbetriebsrat hingegen als „Kann-Bestimmung“ (§ 54 BetrVG). Ein Gesamtbetriebsrat ist zuständig für

unternehmensübergreifende Themen (§ 50 BetrVG). Die Aufgabenschwerpunkte liegen in informatorischen und koordinierenden Bereichen, er ist „nicht übergeordnet und erst recht nicht weisungsbefugt“ (Fricke et al., 2018, S. 126), die Beteiligungsrechte verbleiben i. d. R. bei den einzelnen Gremien.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, vierteljährliche Betriebs- oder Abteilungsversammlungen zur Berichterstattung und zur Behandlung betrieblicher Themen durchzuführen (z. B. tarifpolitische oder wirtschaftliche Themen). Zur Darlegung der betrieblichen Lage, des Personal- und Sozialwesens, der Gleichstellung im Betrieb etc. wird der Arbeitgeber in eine jährliche Berichtspflicht genommen (§§ 42–44 BetrVG). In einem mindestens monatlichen Turnus sind Besprechungen des Betriebsrats (als vollständiges Gremium) und des Arbeitgebers vorgesehen (§ 74 Abs. 1 BetrVG; Fricke et al., 2018, S. 171). Mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarungen auszuführen obliegt dem Arbeitgeber (§ 77 Abs. 1 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen als schriftliches Ergebnis von Mitbestimmungsabläufen

Das schriftliche Ergebnis von Mitbestimmungsabläufen wird als Betriebsvereinbarung bezeichnet (Fricke et al., 2018, S. 185). Beschlossene Betriebsvereinbarungen haben eine hohe Verbindlichkeit, sie gelten „unmittelbar und zwingend“ (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) so lange, bis sie gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG), auslaufen oder ersetzt werden. Betriebsvereinbarungen können erzwingbar (bei bestehenden Mitbestimmungsrechten) oder freiwillig (§ 88 BetrVG) abgeschlossen werden. Sie dürfen bestehende Arbeitnehmerrechte aus Gesetzen und Tarifverträgen nicht einschränken, nur erweitern. Arbeitsentgelte und tarifliche Themen sind inhaltlich i. d. R. ausgeschlossen (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Eingesetzt werden sie somit für „die Regulierung von Sachverhalten, die nicht durch Tarifverträge geregelt sind“ (Nienhäuser, 2005, S. 6). Häufig füllen sie „Branchentarifverträge aus, die entsprechende Öffnungsklauseln enthalten, etwa zur betrieblichen Umsetzung von tariflichen Arbeitszeitregelungen“ (ebd.).

Die Rolle und Funktion der Einigungsstelle

Entstehen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsrat und Arbeitgeber, können Einigungsstellen involviert werden. Einigungsstellen nach dem BetrVG können entweder ständig (via Betriebsvereinbarung) oder punktuell, anlassbezogen errichtet werden (§ 76 Abs. 1 BetrVG). Eine Einigungsstelle setzt sich personell aus einem neutralen Vorsitzenden und paritätisch benannten Beisitzer*innen der Konfliktparteien zusammen. Bei fehlendem Einvernehmen über die Besetzung oder darüber, ob es um ein Mitbestimmungsrecht geht, entscheidet

das Arbeitsgericht (§ 76 Abs. 2 BetrVG). Eine genaue Anzahl der Beisitzer*innen wird nicht definiert. Betriebsräten wird empfohlen, für diese externe (honorarpflichtige) Fachleute zu benennen, um mit diesen fachlich zu überzeugen und über ein Druckmittel für potenziell kostspielige Einigungsstellenverfahren zu verfügen. Um die Stellen jeweils fachkompetent zu besetzen, haben sich in der Praxis bedarfsbezogene Errichtungen bewährt (Fricke et al., 2018, S. 176 ff.). Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Beratung nach dem Mehrheitsprinzip, zunächst ohne, im Bedarfsfall mit der Stimme des Vorsitzenden (§ 76 Abs. 3 BetrVG). Sie hat „unverzüglich tätig zu werden“ (ebd.), dem Vorsitzenden obliegt das genauere Ablaufprozedere. Für die Einigungsstelle wird zwischen einem erzwingbaren und einem freiwilligen Verfahren unterschieden. Ersteres wird auf Antrag des Betriebsrats oder Arbeitgebers initiiert und betrifft Mitbestimmungsangelegenheiten, der Schlichtungsspruch ist bindend. Arbeitsgerichtlich kann er lediglich als unwirksam erklärt werden. Das freiwillige Verfahren kann bei allen Meinungsverschiedenheiten angestoßen werden, die nicht mitbestimmungspflichtig sind. Es muss jedoch ein Einvernehmen beider Konfliktparteien zum Verfahren vorliegen und der Einigungsspruch hat nicht zwingend Verbindlichkeit (Fricke et al., 2018, S. 179 ff.).

Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder

Neben einem besonderen Kündigungsschutz (§ 103 BetrVG) genießen Betriebsratsmitglieder weiteren Schutz: Sie „dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert“ (§ 78 BetrVG) werden und Bevorzugungen sind unzulässig. Dies wird – ebenso wie die Wahlbeeinflussung oder Tätigkeitsbehinderung des Betriebsrats bzw. der weiteren Gremien – strafrechtlich mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr bzw. mit Geldstrafen geahndet (§ 119 BetrVG). Zur Arbeitsbehinderung zählt auch die „Zurückhaltung oder Verweigerung benötigter Informationen“ (Fricke et al., 2018, S. 190), Begünstigungen können z. B. durch übertriebene Auslagenerstattungen vorliegen (ebd.). Kommt der Arbeitgeber seiner Informationspflicht in bestimmten Bereichen nicht nach, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit Geldstrafen sanktioniert werden kann (§ 121 BetrVG). Für Betriebsratsmitglieder besteht eine Geheimhaltungspflicht für Betriebs- und Geschäftsangelegenheiten, die „ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet“ (§ 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) sind. Wird dagegen verstoßen, kann dies mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr bzw. monetär geahndet werden. Unter Umständen kann ein höheres Strafmaß vorliegen (§ 120 BetrVG). Betriebsgeheimnisse müssen durch den Arbeitgeber jedoch explizit benannt werden und sind in der Praxis selten (Fricke et al., 2018, S. 304).

Aufgaben und Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gehört es zu überwachen, „dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Grundsätzlich hat er darauf zu achten, dass alle Betriebsangehörigen gleich, „rechtens und gerecht“ (Fricke et al., 2018, S. 174) behandelt werden (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Geschlechtliche Gleichstellung, familiäre Vereinbarkeit, behinderungsspezifische Eingliederung, die Integration ausländischer und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen sind explizit zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a, 2b, 4, 6–7 BetrVG). Zu den Aufgaben zählen u. a. ferner, nützliche Maßnahmen zu beantragen (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), Anregungen oder Beschwerden der Arbeitnehmer*innen entgegenzunehmen und zu bearbeiten (§§ 80 Abs. 1 Nr. 3 und 85 BetrVG), den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz zu fördern, mit den dafür zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten und an Sitzungen zur Arbeitssicherheit teilzunehmen (§§ 80 Abs. 1 Nr. 9 und 89 BetrVG).

Um seine Aufgaben erledigen zu können, ist der Betriebsrat ohne Aufforderung „rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten“ (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Diese Bezeichnung wird als zu „Beginn einer Planung“ (Fricke et al., 2018, S. 201) ausgelegt. Als Informationsfluss vollzieht sich die Unterrichtung kontinuierlich und ist auf alle Betriebsratsmitglieder bezogen. „Maßstab sind ... die Informationen, die auch die Unternehmensleitung bekommt, um über eine geplante Maßnahme zu entscheiden.“ (ebd.) Der Betriebsrat kann weitere Unterlagen anfordern, (ausgewählte) sachkundige Arbeitnehmer oder Sachverständige hinzuziehen oder Gehaltslisten einsehen (§ 80 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG).

Nach § 87 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in 13 Angelegenheiten Mitbestimmungsrechte. Diese betreffen u. a. die täglichen Arbeitszeiten, überwachende technische Einrichtungen, betriebliche Sozialeinrichtungen oder leistungsbezogene Entgelte. In diesen Bereichen sind Maßnahmen nur zulässig, wenn der Betriebsrat diesen zugestimmt hat oder eine ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle vorliegt. Gleichfalls kann der Betriebsrat von sich aus die Initiative zur Behandlung von Mitbestimmungsangelegenheiten ergreifen (Fricke et al., 2018, S. 212). Ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht besteht ferner bei „Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung“ (§ 91 BetrVG), die besonders belasten und im Kontrast zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen stehen. Spezielle Unterrichtungs- und Beratungsrechte (§ 90 BetrVG) bestehen bei Bau- und weiteren künftigen Betriebsplanungen. Auch hier gilt der Grundsatz der rechtzeitigen Information mit allen

notwendigen Unterlagen, d. h. bereits „im Anfangsstadium der Planung“ (Fricke et al., 2018, S. 230). Für die Personalplanung (§ 92 BetrVG) besteht ein Unterrichts- und Beratungsrecht, auch wenn es keine geordnete Personalplanung gibt. Ergänzt wird dieser Bereich um explizite Vorschlagsmöglichkeiten zum Aufbau einer Personalplanung oder der Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) insgesamt (Fricke et al., 2018, S. 235). Weitere Befugnisse bestehen für interne Stellenausschreibungen (§ 93 BetrVG), Personalfragebögen oder Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG), personelle Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) und für die Berufsbildung (§§ 96–98 BetrVG).

Im Bereich personeller Einzelmaßnahmen besteht ein Mitteilungs- und Widerspruchsrecht (§ 102 BetrVG) bei Kündigungen. Auch über Neueinstellungen, Versetzungen etc. muss der Betriebsrat ab einer gewissen Unternehmensgröße informiert werden und kann mit gewissen Begründungen seine Zustimmung verweigern, die lediglich arbeitsgerichtlich ersetzt werden kann (§ 99 BetrVG). Hiervon ausgenommen sind leitende Angestellte (§ 105 BetrVG).

Ab einer Größe von über 100 Arbeitnehmer*innen muss in einem Unternehmen ein drei- bis siebenköpfiger Wirtschaftsausschuss gebildet werden, der monatlich tagt und wirtschaftliche Angelegenheiten wie z. B. die monetäre Unternehmens- bzw. Absatzlage oder Rationalisierungsmaßnahmen berät und die Informationen an den Betriebsrat weitergibt. Mindestens ein Ausschussmitglied muss dem Betriebsrat angehören (§§ 106–108 BetrVG). Anstehende, für die Beschäftigten potenziell nachteilige Betriebsänderungen wie z. B. örtliche Verlegungen muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ab einer Wählerschaft von 20 Personen beraten (§ 111 BetrVG). Über einen Interessenausgleich bzw. einen Sozialplan bei bestehenden Nachteilen ist nach § 112 BetrVG zu verhandeln.

Position des Betriebsrats nach dem BetrVG

Formal gesehen enthält das BetrVG abgestufte Rechte für das betriebliche Arbeitnehmergremium, die von Informations- bzw. Unterrichts- über eingeschränkte bzw. zwingende Beteiligungs- bis zu Mitbestimmungsrechten reichen. Thematisch-inhaltlich macht sich eine Steigerung bemerkbar: Die Rechte des „Betriebsrats sind umso größer, je weiter sie von den strategischen Unternehmensentscheidungen ... entfernt sind“ (Kißler et al., 2011, S. 67). Als defizitär und nicht weitreichend genug werden insbesondere die eingeschränkten Befugnisse im wirtschaftlichen Bereich sowie im Bereich technischer Neuerungen kritisiert (ebd., S. 66 f.).

Im Hinblick auf die rechtliche Anlage ist das Verhältnis des Betriebsrats innerhalb des betrieblichen Beziehungsgefüges zwischen Management und Belegschaft ein

spannungsreicher „Drahtseilakt“ (Minssen & Riese, 2007, S. 9), was auch in der Kennzeichnung als „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch, 1999, S. 9) zum Ausdruck kommt. Die Bezeichnung als „Sozialpartnerschaft“ (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 15) betont demgegenüber die Auslegung einer friedenssichernden, integrativen und ausgewogenen Position des Betriebsrats, wie sie mit der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG angelegt ist. Sie wird in Abschnitt 2.2.3 genauer betrachtet.

Merkmale des deutschen Modells

Die mit dem BetrVG gegebene Struktur der Betriebsratsarbeit wird als deutsches Modell der industriellen Beziehungen bezeichnet. Dieses Modell umfasst nach Müller-Jentsch (1995, S. 13 ff.) fünf wesentliche Aspekte:

- Erstens die *Dualität* der Gestaltung. Gemeint ist die zweigleisige Struktur der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung mit ihren unterschiedlichen Handlungslogiken (siehe Abschnitt 2.2.3).
- Zweitens den Betriebsrat als „intermediäre Institution“ (ebd., 1999, S. 9), dem rechtlich definiert nicht nur die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen obliegt, sondern der auch einer Wirtschaftslogik verpflichtet ist. Gedeutet wird dies als Zusammenführung der gegensätzlichen Interessenlagen von Kapital und Arbeit in einer Instanz. Diese *Intermediarität* ist per se nicht für alle Arbeitnehmervertretungen zutreffend, sondern gilt als charakteristisch deutscher Weg, gleichfalls bei den Gewerkschaften.
- Drittens die hohe staatliche Regelungsdichte (*Verrechtlichung*), die in Form des Tarifvertragsgesetzes, des BetrVG und weiterer Rechtsnormen zum Ausdruck kommt und mit der der Gesetzgeber „als ‚dritte Partei‘ die Bühne der industriellen Beziehungen betritt“ (ebd., 1995, S. 14).
- Viertens die *Zentralisierung* der Organisationsstrukturen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie die zentral geltenden Tarifverträge. Diese wird jedoch angesichts vermehrter Öffnungsklauseln und anderer Entwicklungen mittlerweile angezweifelt (Jakobi, 2007, S. 25).
- Fünftens die stellvertretende Funktion der Interessenvertretungen (*Repräsentativität*) mit ihrer Wahllegitimierung und davon unabhängigen Handlungsbefugnissen ohne direkte Zustimmungsnötwendigkeit.

Bei diesen Merkmalen des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen muss ergänzt werden, dass in der hiesigen Privatwirtschaft oftmals keine betriebliche Interessenvertretung besteht

oder keine Tarifbindung gegeben ist. Nach den aktuellen Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Betriebspanel) 2018 gibt es in ca. 9 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (ab fünf Beschäftigten, ohne Landwirtschaft) einen Betriebsrat, mit einer deutlichen Zunahme der Gremien bei den großen Betrieben.¹² Bezogen auf die Beschäftigtenzahlen arbeiteten im privatwirtschaftlichen Bereich im Jahr 2018 42 % der Beschäftigten in West- und 35 % der Beschäftigten in Ostdeutschland in Betrieben mit einem Betriebsrat. Die Anzahl der Betriebe ohne Tarifbindung wird für dasselbe Jahr mit 25 % beziffert. Wiederum bezogen auf die Beschäftigtenzahlen haben 46 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in einem Betrieb mit Branchentarifbindung gearbeitet (Ellguth & Kohaut, 2019, S. 291 ff.).

Zu beachten ist zudem, dass sich Beschreibungen des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen i. d. R. auf den privatwirtschaftlichen Sektor fokussieren und der öffentliche Dienst und der kirchliche Bereich unberücksichtigt bleiben. Im öffentlichen Dienst richtet sich die Mitbestimmung nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder. Gegenüber der Privatwirtschaft bestehen anders gelagerte Arbeitsbeziehungen und eingeschränkte Beteiligungsrechte. Problematisiert werden u. a. die unterschiedlichen Vorgaben in den Ländern und für den Tarif- und Beamtenbereich, die eine weitere gewerkschaftliche Organisation und die Rechtsprechung erschweren (Brehmer, 2014, S. 14 ff.). Auf eine weitere Darstellung der Beteiligungsvorgaben im öffentlichen Sektor wird im Rahmen dieser Arbeit verzichtet, da kommunale/öffentliche Träger von WfbM wenig verbreitet sind (siehe etwa Schlummer, 2004, S. 63). Die Vorgaben des kirchlichen Bereichs sind hingegen für WfbM sehr relevant, da sich ein größerer Teil der Werkstätten in kirchlicher Trägerschaft befindet: Im Jahr 2019 ordneten sich knapp 40 % der Mitglieder der BAG WfbM den kirchlichen Trägerverbänden zu (BAG WfbM, 2019). Im Folgenden werden deswegen die Beteiligungsgremien in diesem Sektor gesondert betrachtet.

2.2.2 Der „dritte Weg“ der Kirchen

Aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG bestehen in Deutschland für die verfassten Kirchen und deren Organisationen eigene arbeitsrechtliche Grundlagen,

¹² Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährliche Wiederholungsbefragung von derzeit ca. 16.000 Betrieben (Zufallsziehung auf Basis aller bei der BA gemeldeten Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten). Nähere Informationen sind verfügbar unter: <https://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel/informationen-zum-panel.aspx>

die auch die Interessenvertretung der Beschäftigten in den kirchennahen Einrichtungen der Diakonie (der Diakonischen Werke der Evangelischen Kirche) und der Caritas (der Caritasverbände der Diözesen) betreffen. In Anlehnung an Jakobi (2007, S. 17 f.) lässt sich dazu die zusammenfassende Bezeichnung *konfessioneller Bereich* verwenden, der die heterogene Struktur des Sektors betont. Anstelle eines Betriebsrats müssen in dem konfessionellen Bereich Gremien der Mitarbeitervertretung (MAV) eingerichtet werden. Für die katholische Kirche und deren Dienststellen richtet sich die Einrichtung i. d. R. nach der „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“¹³ (MAVO) aus, wobei verschiedene Abwandlungen in den Diözesen bestehen. Für die Dienststellen und Einrichtungen der Diakonie besteht das „Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (MVG-EKD).¹⁴

Anders als im privatwirtschaftlichen Bereich ist die Bildung einer MAV in den kirchlichen Einrichtungen nicht dem potenziellen Engagement der Arbeitnehmer*innen oder Arbeitgeber überlassen, sondern ab fünf wahlberechtigten Mitarbeitenden verbindlich vorgesehen. Die Gründung einer MAV ist eine Pflichterfüllung der Dienststellenleitung (§ 7 Abs. 1 MVG-EKD) bzw. des Dienstgebers (§ 10 Abs. 1 MAVO). Wesentlich ist hierbei das Verständnis als *Dienstgemeinschaft*, was in den Bezeichnungen als Dienstgeber und Dienstnehmer*in zum Ausdruck kommt. Die Dienstgemeinschaft wird in der Präambel Satz 3 MVG-EKD als „gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie“ beschrieben und in ähnlicher Art auch für die katholische Kirche bestimmt (Präambel Satz 4 MAVO). Als Teil des kirchlichen Dienstes verbindet die Dienstgemeinschaft Dienstgeber und -nehmer*innen unabhängig von der beruflichen Stellung und verpflichtet diese zur Zusammenarbeit (siehe hierzu Ensinger, 2006, S. 61 ff.). Nach der Auffassung einer einheitlichen Dienstgemeinschaft werden die Interessengegensätze von Kapital und Arbeit für den konfessionellen Bereich tendenziell negiert, wie dies mit dem Ausschluss von Streikrechten als Mittel des Arbeitskampfes (Richardi, 2020, S. 124 ff.) zum Ausdruck kommt. Der Begriff der Dienstgemeinschaft bleibt insgesamt „schillernd und vage“ (Jakobi, 2007, S. 66) und vermag die unterschiedlichen Interessenlagen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber letztlich nicht vollends so aufzulösen, wie dies mit der Gemeinschaftsverpflichtung angelegt ist (Ensinger, 2006, S. 63).

¹³ In der Fassung des einstimmigen Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. November 1995, zuletzt geändert am 19.06.2017.

¹⁴ Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2), zuletzt geändert am 13. November 2019 (ABl. EKD S. 322).

Die Gremienstrukturen der MAV und die formalen Abläufe ähneln derjenigen des Betriebsrats. Die regelhafte Amtszeit beträgt vier Jahre (§ 13 Abs. 2 S. 2 MAVO; § 15 Abs. 1 MVG-EKD), es ist eine vorsitzende Person zu wählen (§ 14 Abs. 1 MAVO; § 23 MVG-EKD), eine jährliche Mitarbeiterversammlung durchzuführen etc.

Für die Mitarbeitergremien der katholischen Kirche werden in der MAVO verschiedene Informations- (§§ 27, 27a) und Beteiligungsrechte (§ 28) benannt, die hinsichtlich ihrer Reichweite unterschieden werden. Möglich sind eine Anhörung und Mitberatung (§§ 29–31 MAVO), initiative Vorschlags- (§ 32 MAVO) und Antragsrechte (§ 37 MAVO) sowie Zustimmungsrechte in verschiedenen Angelegenheiten (§ 33 MAVO). Die inhaltlichen Bereiche, auf die sich die Beteiligungsrechte beziehen, sind vorgegeben und entsprechen sich teilweise. So besteht etwa bei der täglichen Arbeitszeit ein Mitberatungs-, ein Vorschlags-, ein Antrags- und (bezogen auf die Dienststelle) ein Zustimmungsrecht. Im Anwendungsbezug muss beachtet werden, ob eine Angelegenheit vonseiten der MAV oder des Dienstgebers eingebracht wird, wonach sich das weitere Prozedere und die Befugnisse ausrichten (Richardi, 2020, S. 261). Zur Klärung von Streitigkeiten der MAV sind in den Diözesen Einigungsstellen gebildet (§ 40 Abs. 1 MAVO). Diesen übergeordnet kann das kirchliche Arbeitsgericht konsultiert werden (§ 47 Abs. 4 MAVO).

Das MVG-EKD beinhaltet bezogen auf die Beteiligungsrechte eine andere Gliederung. Benannt werden Fälle der Mitbestimmung (§ 39–40), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41–43), der Mitberatung (§ 45–46) sowie Initiativ- und Beschwerderechte (§ 47–48). Beteiligungstatbestände sind personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten. Bei Unstimmigkeiten in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten können seit Anfang 2020 Einigungsstellen anlassbezogen oder als dauerhafte Instanz gebildet werden (§ 36a MVG-EKD), die ersetzende Entscheidungen treffen. Daneben ist bei Streitigkeiten der Weg über die Kirchengengerichte sowie über den Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche (§ 60 MVG-EKD) eröffnet.

Im Vergleich zum BetrVG bestehen im evangelischen und katholischen Mitarbeitervertretungsrecht einige Unterschiede. Der Kündigungsschutz der MAVO gilt bspw. als weniger umfassend (Richardi, 2020, S. 252), die Anzahl der Mitarbeiterversammlungen (§ 31 MVG-EKD) ist reduziert, der Wirtschaftsausschuss wurde erst 2017 als fakultative Einrichtung eingeführt (Richardi, 2020, S. 255) und „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“ (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) sind im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht keine Mitbestimmungsangelegenheiten (Richardi, 2020, S. 279). Insgesamt gelten die Mitbestimmungsrechte als eingeschränkt (Deppisch, Jung & Schleitzer, 2014, S. 124). Bemängelt wird insbesondere das

Rechtsschutzverfahren über die Kirchengerichte als „Rechtsschutz zweiter Klasse“ (ebd., S. 154). Abzuwarten bleibt, wie sich die Situation mit den neu gebildeten Einigungsstellen im evangelischen Mitarbeitervertretungsrecht entwickelt.

Nach der Skizzierung dieser rechtlichen Grundlagen der Arbeitnehmergremien in der Privatwirtschaft und im konfessionellen Bereich wird nun herausgearbeitet, wie sich deren Sinn und Zweck in gesellschaftlichen Zusammenhängen deuten lässt.

2.2.3 Demokratietheoretische Bezüge und funktionelle Deutungen

Je nach dem disziplinären oder interessengeleiteten Hintergrund werden in den Betrachtungsweisen betrieblicher Mitbestimmung unterschiedliche Aspekte betont, bspw. der betriebswirtschaftliche Nutzen oder Nachteil partizipativer Prozesse in ökonomisch orientierten Analysen (Michaelis & Picot, 1987), die Einbindung in Innovationsprozesse in zukunftsorientierten Betrachtungen (Kriegesmann, Kley & Kublik, 2010) oder betriebliche Abhängigkeits- und Herrschaftsbeziehungen in industriesoziologischen Abhandlungen (Kotthoff, 1981). Vorhandene Berichterstattungen bewegen sich zwischen „Tradition und Effizienz“ (Streeck & Kluge, 1999) der Arbeitnehmervertretungen, die durch Veränderungen der Arbeitswelt vor anhaltenden Herausforderungen stehen, mit denen ein Bedeutungsverlust assoziiert wird.

Kennzeichnend für die Theorie der Mitbestimmung sind dementsprechend unterschiedliche Lesarten, die auf unterschiedlichen Demokratievorstellungen oder wirtschaftsdemokratischen Überlegungen beruhen. Im Kanon der verschiedenen Deutungsweisen lassen sich mit Kißler et al. (2011, S. 26 ff.) drei differierende Ideen herausarbeiten, mit denen betriebliche Mitbestimmung assoziiert wird.

1. Mitbestimmung als formal-analytische oder konservativ-demokratische Einrichtung

Diese Sichtweise sieht Demokratie durch Institutionen formalisiert und durch Wahlakte legitimiert. Sie folgt einer Steuerungsperspektive und der „Konkurrenzdemokratie“ im Sinne Fraenkels. In diesem neopluralistischen Ansatz geht es um die „Legitimierung von Vielfalt in der politischen Willensbildung“ (Massing, 2012, S. 261) durch die Einflussnahme von (sozialen) Interessenvertretungen. In seinen Werken folgt Fraenkel der Annahme, dass der Mensch bei seinem politischen Handeln von als Konsens geteilten gesellschaftlichen Werten geprägt sei, er aber dennoch immer auch durch Eigeninteressen motiviert werde. Dies betrachtet Fraenkel als legitim und sieht es als wesentliches Element westlicher Demokratien an, dass Bürger*innen ihre partikularen Interessen frei und ungehindert in kollektiven Interessenvertretungen

organisieren (Fraenkel, 2007, S. 291 ff.; Massing, 2012, S. 261 ff.). In dieser Auslegung ist die Mitbestimmungsidee grundlegend positiv konnotiert, ein normativer Beteiligungsanspruch bleibt jedoch verkürzt und auf bestimmte Verfahrenswege bzw. den politischen Bereich beschränkt, ohne weitergehende wirtschaftsdemokratische Einflüsse. Praktisch gesehen beschreiben Kißler et al. (2011, S. 27) diese Deutung als „Pseudopartizipation“, wonach Beteiligungsaktivitäten ohne entscheidenden Einfluss ausgeübt würden.

2. Mitbestimmung als Managementstrategie

Sowohl formalisierte Beteiligungsformen als auch offene partizipative Verfahren moderner Organisationsführung (Hucker, 2008) können wirtschaftlich-unternehmerische Ziele verfolgen. Als Managementstrategien zielen offene partizipative Verfahren bspw. darauf, eine Akzeptanz, das Erfahrungswissen oder die Motivation der Beschäftigten aufzugreifen und zu steigern. Zwar sind damit auch partizipative Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten verbunden, betont wird jedoch eher die unternehmens-/herrschaftsstabilisierende Komponente und die offene Frage danach, inwieweit Beschäftigungsinteressen mit solchen Verfahren durchgesetzt werden können (Kißler et al., 2011, S. 28 ff.). So beziehen sich managementorientierte Beteiligungsangebote inhaltlich tendenziell eher auf tätigkeitsbezogene Themen als auf Personalangelegenheiten oder andere Bereiche, die einen Ausgleich unterschiedlicher Interessenlagen fokussieren (Hucker, 2008, S. 297 f.).

3. Mitbestimmung als Partizipationsverfahren

Im Sinne einer komplexen Demokratievorstellung nach Scharpf (1973) bezieht sich Mitbestimmung auf unmittelbare Formen in allen gesellschaftlichen Bereichen, z. B. auch in der Wirtschaftsordnung. Es geht nicht nur um Herrschaftslegitimierung, sondern um gestalterische Lernprozesse und die Möglichkeit, diese mit bürgerlichen Rechten und Pflichten einzunehmen (Kißler et al., 2011, S. 32 ff.). Vorausgesetzt wird die Überwindung politisch apathischer Haltungen, wobei apathische Haltungen durch die Komplexität politischer Entscheidungen und den Wettbewerb mit anderen „Individualinteressen“ (Scharpf, 1973, S. 119) als notgedrungen gegeben gedeutet werden. Ein Partizipationswille kann folglich oftmals nur im Kleinen erweckt werden, d. h. mit spezialisierter und gegenwärtiger Einflussnahme in greifbaren Bereichen (ebd., S. 118 ff.).

In diesem Denkmodell ist Mitbestimmung als institutionalisierte Form auf allen wirtschaftlichen Ebenen und auf einer komplementären, individuellen Ebene der Subjektbildung

notwendig. Emanzipatorische Selbstbestimmung wird dabei zum Postulat erhoben und eine überspitzte Polarisierung mit formalisierter, integrativer Mitbestimmung ad absurdum geführt. Indem Mitbestimmung als „Durchgangsstadium“ (Kißler et al., 2011, S. 37) und Mittel einer stetig zunehmenden Selbstbestimmung von immer mehr gesellschaftlichen Kreisen begriffen wird, übersteigt sie formal-analytische Theorien, behält einen normativen Bezugsrahmen und kann als „(Belegschafts-)Partizipation“ (ebd., S. 38) im Einklang mit Selbstbestimmung stehen.

Funktionelle Deutungen

Neben verschiedenen Auslegungen finden sich zur betrieblichen Mitbestimmung unterschiedliche funktionelle Deutungen, die dieser zugesprochen werden. Grundlegend sind z. B. die der Friedensstiftung und Demokratisierung. Für das deutsche System gilt, dass betriebliche Beteiligung kooperativ als „Friedensarena“ (Kißler et al., 2011, S. 48) angelegt ist (siehe Abschnitt 2.2.1), während Verhandlungen im Sinne der Tarifautonomie konflikthaft (mit Arbeitskämpfungsmitteln) ausgetragen werden können. Ausgehend von dieser Struktur werden betrieblicher Mitbestimmung integrative, innovative und unternehmenskulturelle Funktionen zugeschrieben.

Die neokorporatistische oder integrative Lesart betont, dass sich mit der Zuweisung von Mitbestimmung eine Integration in das vorhandene Beziehungssystem vollzieht. Potenzieller Zündstoff wird in anerkannte Verfahrenswege kanalisiert und eine Mitverantwortung an dem Geschehen eingeführt (Kißler et al., 2011, S. 51). Für den Betriebsrat wird dieses Verhältnis in einer kooperativen Deutung als „Sozialpartnerschaft“ (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 15) charakterisiert. Es kommt zu einer organisierten und verbindlichen Eingliederung der Interessenlagen in Entscheidungsprozesse, im politikwissenschaftlichen Terminus als Neo- oder liberaler Korporatismus bezeichnet (Nohlen, 2002, S. 449).

Andere Lesarten sehen Mitbestimmung eher mit innovativen Aufgaben und einer unternehmenskulturellen Bindung bezweckt. Wie bereits in der Deutung als Managementstrategie angesprochen, kann Mitbestimmung Lern- und Kommunikationseffekte erzeugen und Innovationen voranbringen. Zum einen kann über die Vertretungsorgane Organisationswissen erschlossen werden, zum anderen können Neuerungen entsprechend kommuniziert und nachvollzogen werden, was wiederum mit einer höheren Akzeptanz verbunden wird. Dieses Potenzial gilt als fruchtbar für Organisationen mit flachen Hierarchien (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 18).

Mit einem normativen Anspruch wird Mitbestimmung als Kennzeichen einer guten Unternehmenskultur ausgegeben, wie dies aktuell vermehrt unter „Corporate Social Responsibility“ praktiziert wird. Hiernach werden soziale, gesellschaftliche und ökologische Ansprüche freiwillig in der Unternehmensführung beachtet und umgesetzt, was die Attraktivität als Arbeitgeber und eine Identifikation mit diesem steigern soll (Dubielzig & Schaltegger, 2005). Zu beachten ist nach Kißler et al. (2011, S. 55), dass sich diese (Unternehmens-)Kulturfunktion mit personalpolitischen und auf Konsens ausgerichteten Strategien verbinden kann und Mitbestimmung somit tendenziell lediglich eine dienliche Stellung einnimmt.

Inwieweit die beschriebenen Funktionen der Mitbestimmung künftig weiter ausgefüllt werden können, bleibt angesichts wandelnder Arbeitsmarktsektoren, veränderter Arbeitsverhältnisse, konkurrierender partizipativer Managementkonzepte und weiterer gesellschaftlicher Veränderungen offen (Hucker, 2008; Kißler et al., 2011, S. 56 f.). So verschieben bspw. tarifrechtliche Öffnungsklauseln (konflikthafte) Aushandlungen auf die betriebliche Ebene, was der friedensstiftenden Funktion entgegenläuft. Oder der Integrationsfunktion entschwindet – anlässlich des wachsenden mitbestimmungsschwachen Dienstleistungsbereichs (Ellguth & Kohaut, 2019) und der schrumpfenden Montanindustrie – die betriebsrätliche und gewerkschaftliche Basis (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 17 f.). Unabhängig von den Funktionszuschreibungen, die mit betrieblicher Mitbestimmung verbunden werden, lässt sich fragen, ob es sich bei den gegebenen Strukturen um Partizipation handelt. Im Folgenden wird eine Deutungsperspektive vorgestellt, die genau diese Frage analysiert.

2.2.4 Partizipation nach Kißler, Greifenstein und Schneider

Um einen Analyserahmen für die verschiedenen Beteiligungsverfahren im Bereich von Arbeit und Beschäftigung zu schaffen, skizzieren Kißler, Greifenstein und Schneider (2011, S. 40) in ihrer Monografie „Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland“ ein demokratisches Partizipationsverständnis. Hierzu bestimmen die Autoren Partizipation als „Beteiligung an Entscheidungsprozessen, zu dem Zweck, dort die eigenen Interessen oder die Interessen von Wählerinnen und Wählern durchzusetzen“ (ebd.). Als demokratische Partizipation zeichne sich diese aus, sofern gewisse Voraussetzungen gegeben sind.

Zunächst sieht ihre Definition von Partizipation eine Bestimmung anhand von drei Anzeichen vor (ebd., S. 41): Erstens ist Partizipation von Interessen begleitetes soziales Handeln. Zweitens erfolgt ein direkter oder delegierter, indirekter Einbezug bei Entscheidungsfindungen. Drittens ist dieser mit Befugnissen im Sinne einer Machtbegrenzung verbunden. Zur

demokratischen Partizipation erhöht sich diese Beteiligung, wenn sie den drei Grundsätzen der Gleichheit, Freiheit und Verbindlichkeit folgt. Das heißt, im Bereich von Arbeit und Beschäftigung muss der Einbezug prinzipiell in aktiver und passiver Verfahrensweise allen Beschäftigten offenstehen. Partizipation kann nicht erzwungen werden und muss mit ernst zu nehmenden Entscheidungsbefugnissen verbunden sein, die reine Rede- oder andere Scheinverfahren übersteigen.

Als Weiterführung dieser demokratischen Prinzipien halten Kißler et al. (2011) drei Bestimmungsmerkmale zur qualitativen Beurteilung partizipativer Vorgänge fest: die „Regelproduktion“, die „Partizipationsquote“ und den „Partizipationsgrad“ (S. 41). Überprüfen lassen sich diese in Form der folgenden Fragen (ebd.):

1. Woraus geht das Verfahren hervor?
2. Wer hat das Recht, am Verfahren teilzunehmen?
3. Beeinflusst das Verfahren Entscheidungen?

Mit diesen Maßstäben kann eine Qualitätsprüfung von Beteiligungsangeboten erfolgen. Bezogen auf die potenziell gegebenen Wege der deutschen Mitbestimmung ergibt sich nach Kißler et al. ein ernüchterndes Bild. Für die delegierten Beteiligungsverfahren auf den Ebenen des Betriebs (Betriebsrat) und des Unternehmens (Aufsichtsrat) liegt zwar eine Regelproduktion in Form der gesetzlichen Normierungen vor, bezogen auf die zwei anderen Merkmale zeigen sich jedoch Abschlüsse der demokratischen Qualität. Die Partizipationsquote bleibt auf gewählte Personen reduziert. Der Partizipationsgrad ist – anlässlich eingeschränkter Rechte des Betriebsrats (etwa in wirtschaftlichen Angelegenheiten) und einer lediglich in der Montanindustrie bestehenden egalitären Zusammensetzung des Aufsichtsrats – insgesamt schwach (ebd., S. 42 f.).

Mit diesem Partizipationsverständnis aus der betrieblichen Mitbestimmungstheorie liegt ein knappes Konzept vor, das sich zur Abgrenzung von undemokratischen Beteiligungsverfahren und für qualitative Beurteilungen eignet. Unterschiede zu dem erkenntnistheoretischen Ansatz von Scheu und Atrata (2013) liegen u. a. darin, dass hier die Einflussnahme auf Entscheidungen und der Machtbegriff stärker fokussiert werden, was dem Kontext der industriellen Beziehungen und dem dort gängigen Duktus der potenziell konträren Kapital- und Belegschaftsinteressen entspricht. Gleichfalls gilt Partizipation nach Kißler et al. als übertragbar, eine Interessenausrichtung kann delegiert (und nicht nur subjektiv bestimmbar) erfolgen.

2.3 Zwischenfazit

Zusammenfassend zeigt sich, dass Partizipation ein schillernder Begriff ist, für den unterschiedliche, nicht immer explizit benannte Lesarten bestehen. So ist Partizipation im derzeitigen Fachdiskurs zu Behinderungen noch kein eigenständiger, spezifizierter Bezugsrahmen. Partizipation nimmt hier vielmehr die Position eines eher unscheinbaren Beiwerks des Teilhabebegriffs ein. Die näher vorgestellten Definitionen, die aus anderen Fachdebatten stammen, betonen unterschiedliche Aspekte. Bei Scheu und Autrata (2013, S. 268 ff.) steht der Subjektbezug im Vordergrund. Wesentlich ist bei ihnen, dass sich der Gegenstand und die Zielrichtung von Partizipation (Erweiterung von individueller Lebensqualität vs. solidarischer Einflussnahme auf größere gesellschaftliche Bezüge) nur durch subjektive Sinnsetzungen ergeben können. Der vorgestellte Ansatz aus der betrieblichen Mitbestimmungsforschung begreift Partizipation demgegenüber prinzipiell als delegierbar und betont demokratische Qualitäten. Die Quintessenz von Stufenmodellen verweist wiederum darauf, dass Partizipation unterschiedliche Formen (Stufen) annehmen kann und in der (politischen) Praxis viele Scheinverfahren kursieren.

Bei aller Unterschiedlichkeit stimmen die Ansätze dahingehend überein, dass es bei Partizipation um einflussnehmende Prozesse geht (so auch de Nève & Olteanu, 2012, S. 13), um eine Machtteilhabe am Geschehen. Dies wird mitunter als „Selbstwirksamkeitserfahrungen“ oder „Empowermentprozesse“ (Windisch, Rohrmann & Düber, 2015, S. 398) deklariert. Diese Machtteilhabe ist auf Egalität gerichtet und kann sich in politischen, sozialen, betrieblichen, leistungserbringenden oder anderen Kontexten vollziehen. Die betrachteten Partizipationsverständnisse ähneln sich darin, dass es bei Partizipation um eine Einflussnahme geht, die mit einer kategorischen Umverteilung von Macht verbunden ist. Das heißt, eine Einflussnahme ist im Verhältnis der Beteiligten ausnahmslos angelegt, sie kann sich tatsächlich vollziehen und ist nicht an Bedingungen geknüpft. Es kristallisiert sich somit eine auf Egalität gerichtete Einflussnahme als Wesenskern von Partizipation heraus: Als Arbeitsdefinition kann festgehalten werden, dass Partizipation ein aktives, prozesshaftes, an demokratischen Qualitäten orientiertes, einflussnehmendes und machtvolles Handeln ist.

Mit dieser Begriffsauslegung von Partizipation wird im Folgenden das durch die WMVO initiierte Beteiligungsgeschehen in WfbM in Verbindung gebracht und das durch Werkstattatträ ausgeübte Handeln betrachtet. Zur genaueren Erörterung von demokratischen Qualitäten bieten sich wiederum die Maßstäbe zur Musterung für Partizipationsverfahren von Kißler et al. (2011, S. 41) an. Das heißt, es gilt den Blick darauf zu richten, wie ein Verfahren

entstanden ist, wer alles beteiligt wird und wie weitreichend Einfluss genommen werden kann. Ein weitergehendes, subjektives Partizipationsverständnis, wie es von Scheu und Autrata vorliegt, ist für die vorliegende Arbeit weniger geeignet, da nicht subjektive Erfahrungsprozesse, sondern strukturelle Umsetzungsprozesse im Fokus stehen.

Neben der Begriffsklärung von Partizipation wurden in diesem Kapitel Betriebsräte in der Privatwirtschaft und Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich als primäre Beteiligungsform im Bereich von Arbeit und Beschäftigung betrachtet. Zudem wurden Deutungsweisen der betrieblichen Mitbestimmung und verschiedene Funktionszuschreibungen vorgestellt. Darauf aufbauend wird nun auf die in der Einleitung der Arbeit aufgeworfenen Fragen eingegangen, warum überhaupt Werkstatträte bestehen und wie sich die Arbeitsbeziehungen in WfbM charakterisieren lassen.

3 Betriebliche Beteiligung in Werkstätten für behinderte Menschen

Wenngleich nach dem SGB IX verschiedene Möglichkeiten und Nachteilsausgleiche zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen möglich sind, dominieren WfbM die Leistungserbringung. Die Entwicklung der Werkstätten in der heutigen Form begann Ende der 1950er-Jahre. In Abschnitt 3.1 wird dieser Arbeitsort aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Im darauf folgenden Abschnitt 3.2 wird der besondere Status der Werkstattbeschäftigten betrachtet, aus dem sich schließlich die werkstattspezifischen Vorgaben für Werkstattträte ergeben. Diese werden in Abschnitt 3.3 erläutert. Das Zwischenfazit in Abschnitt 3.4 fasst wesentliche Aspekte zusammen und stellt einen Bezug zu den vorherigen Ausführungen her.

3.1 Die Werkstatt als Teilhabe Einrichtung und Arbeitsort

In diesem Unterkapitel werden WfbM in ihrer Entwicklung von den Anfängen bis zur Gegenwart skizziert (Abschnitt 3.1.1). Darauf aufbauend werden die gesetzlichen Vorgaben zu den WfbM im Detail betrachtet (Abschnitt 3.1.2). Anhand von vorliegenden Zahlen und Beobachtungen wird anschließend aus strukturell-lebensweltlicher Perspektive dargestellt, was sich hierdurch für Arbeitsorte ergeben (Abschnitt 3.1.3). Zuletzt wird auf geäußerte Kritik am Leistungssystem der WfbM eingegangen (Abschnitt 3.1.4).

3.1.1 Die Entwicklung vom Bundessozialhilfe- bis zum Bundesteilhabegesetz

In der westdeutschen Sozialpolitik der Nachkriegsjahre wurde zunächst zwischen kriegsgeschädigten Militärangehörigen (Invaliden), Unfall- bzw. Kriegsopfern (Erwerbsbeschädigte) und von Geburt an behinderten Menschen differenziert. Die gesetzlichen Bemühungen richteten sich lediglich auf die ersten beiden Personengruppen. Parallel dazu entstanden durch Eigeninitiative und Elternselbsthilfe erste Bastel- und Anlernwerkstätten mit pädagogischen Zielsetzungen für Personen mit geistigen Behinderungen, auch beschützende bzw. geschützte Werkstätten genannt (Scheibner, 2000, S. 7 f.). Mit der Bezeichnung *Werkstätten für Behinderte* (WfB) wurde dieser Einrichtungstyp 1961 in das Bundessozialhilfegesetz und die dazugehörige Eingliederungshilfe-Verordnung aufgenommen. Damit wurde die Förderung der Werkstätten durch die überörtlichen Sozialhilfeträger erstmalig geregelt, wenngleich eine weitere inhaltliche Ausgestaltung noch nicht vorgegeben war (Cramer, 2009, S. 2). In der Folge schlossen sich Debatten um die Festlegung einer Werkstattkonzeption an, in der verschiedene

Interessenlagen eine Rolle spielten. Greving und Scheibner (2014, S. 22 ff.) sehen u. a. internationale Einflüsse und die Orientierung an europäischen Nachbarländern wie den Niederlanden als prägend an.

Für die ehemalige DDR sind ähnliche Einrichtungen hingegen kaum bekannt. Stattdessen waren dort geschützte Einzelarbeitsplätze oder geschützte Abteilungen für Menschen mit Behinderungen in den regulären Betrieben und der Landwirtschaft verbreitet, teilweise auch für dauerhaft in psychiatrischen Krankenhäusern untergebrachte Personen, zu denen Menschen mit geistiger Behinderung gezählt wurden. Mit der Auflösung der DDR gingen diese Arbeitsplätze verloren (Bundesministerium für Gesundheit, 1991, S. 26).

Für Westdeutschland wurde 1969 mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) die Bundesanstalt für Arbeit (BA, heute: Bundesagentur für Arbeit) neuer Träger von Werkstattleistungen. Das AFG und die dazu erlassene „Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die Arbeits- und Berufsförderung Behinderter (A Reha)“ von 1970 legte die Förderung von Arbeitnehmenden mit Behinderung explizit als Pflichtaufgabe des Arbeitsamtes fest (Cramer, 1997, S. 3 ff.; Scheibner, 2000, S. 8).

1974: Reform des Schwerbehindertenrechts und Konzeption der WfB

1974 wurde das Schwerbehindertenrecht dahingehend reformiert, dass die Personengruppe der Menschen mit geistigen, mehrfachen oder psychischen Behinderungen in die rechtlichen Vorgaben integriert wurde. Das neue „Schwerbehindertengesetz“ (SchwbG) verbesserte für Werkstätten die Finanzierungsgrundlagen und gab erstmals eine Konzeption für die WfB vor. Dies sollte dazu führen, dass sich die bis dahin bestehenden unterschiedlichen Werkstatttypen, die entweder eher auf eine Produktions- und Leistungsorientierung oder aber mehr auf eine Beschäftigung und Förderung zielten, zu einem einheitlichen Erscheinungsbild vereinen (Cramer, 2009, S. 6 f.). Neben der Begriffsfassung wurde der Personenkreis der Leistungserbringung, das Ziel (Eingliederung in das Arbeitsleben) und die Aufgaben der WfB festgelegt. Nach Scheibner (2000, S. 9) lässt sich die geschaffene Einrichtungskonzeption mit vier wesentlichen Prinzipien beschreiben: den Grundsätzen zur Eingliederung, zur Förderung, zur einheitlichen Werkstatt und zur Aufnahmeverpflichtung. Dabei lässt sich der Grundsatz der einheitlichen Werkstatt (und nicht etwa verschiedener Typen für leistungsstärkere und -schwächere Beschäftigte) anlässlich der Voraussetzung der verwertbaren Arbeitsleistung (siehe Abschnitt 3.1.2) als „aufgeweicht“ (Greving & Scheibner, 2014, S. 32) bezeichnen. Offen blieben zunächst weitere Vorgaben, die in Form einer Verordnung angekündigt waren (Cramer, 2009, S. 9).

Bis zur Verabschiedung der angekündigten Werkstattverordnung dauerte es. In der Zwischenzeit wurde durch die „Ausgleichsabgabeverordnung zum Schwerbehindertengesetz“ von 1978 eine weitere finanzielle Grundlage für Werkstätten eingeführt. Die Hauptfürsorgestellten (heute Integrationsämter) und der Ausgleichsfonds wurden wesentliche Finanzierungsquellen zum Ausbau des forcierten flächendeckenden Werkstättensystems. Ein Jahr später sah die „Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes“ von 1979 eine neue Zuständigkeitsteilung zwischen der BA und den überörtlichen Sozialhilfeträgern vor. Vorangegangen waren Abgrenzungen, die sich an der Lohnhöhe bzw. an der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten orientierten und sich nicht bewährt hatten. Die neue Regelung sah nun die Teilung nach Maßnahmebereichen vor. Für das Eingangsverfahren und den Arbeitstrainingsbereich (heute Berufsbildungsbereich) ist bis heute die BA zuständig, für den Arbeitsbereich die überörtlichen Sozialhilfeträger, sofern nach dem Nachrangigkeitsprinzip die Zuständigkeit nicht bei einer anderen Stelle liegt (Cramer, 2009, S. 16 ff.; Kempe, 2018, S. 15 f.).

1980: Die Werkstättenverordnung (WVO) tritt in Kraft

Ein erster Entwurf zur weiteren fachlichen Festlegung der WfB in Form eines Verordnungstextes wurde nach erfolgter Kritik grundlegend überarbeitet und einem längeren Abstimmungsprozess unterzogen. Ein Diskussionspunkt war von Anfang an das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung: Die BA forderte eine genaue Definition und die Erfüllung eines Leistungsminimums als Voraussetzung zur Aufnahme in die WfB. Die Behindertenselbsthilfe und Einrichtungen befürchteten eine Ausgrenzung von leistungsschwächeren Personen. Schließlich wurde die WVO 1980 von der Bundesregierung verabschiedet.¹⁵ In letzter Instanz wurde indes auf Anregung des Bundesrats u. a. der Personalschlüssel der Begleitenden Dienste von 2:120 auf 1:120 reduziert. Bezeichnet wird dies als ein bis heute bestehender „unzureichender Kompromiss“ (Greving & Scheibner, 2014, S. 31). Die WVO gestaltete den Einrichtungstyp der WfB spezifischer aus. In ihrem Geltungsbereich der BRD sollte sie gleichwertige fachliche Rahmenbedingungen in allen Werkstätten garantieren, ab 1990 auch in den Beitrittsgebieten (Cramer, 2009, S. 10 f.). Im Wesentlichen entspricht die Verordnung von 1980 der heutigen Fassung.

¹⁵ Werkstättenverordnung vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1365), die zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 30. November 2019 (BGBl. I S. 1948) geändert worden ist.

1996: Reform des Sozialhilferechts

Durch die Reform des Sozialhilferechts von 1996 wurde der bisherige „Sollanspruch“ zur Beschäftigung in WfB durch einen verbindlichen Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz gegenüber dem Leistungsträger abgelöst. Neu eingeführt wurde das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis für Werkstattbeschäftigte mit Behinderungen (siehe Abschnitt 3.2) und eine veränderte Werkstattfinanzierung (Cramer, 2009, S. 22 ff.). Greving und Scheibner (2014, S. 16 f.) beschreiben die veränderte Finanzierung als nicht kostendeckend und als Ende der vormaligen stabilen Werkstattkonzeption. Um Finanzierungslücken zu schließen, habe dies zu einer prekären und rechtswidrigen Situation geführt: „Bei schlechten Wirtschaftsergebnissen kürzen Werkstattträger den Verdienst der Beschäftigten“ (ebd., S. 17). Inwieweit dies zutreffend ist, muss an dieser Stelle offenbleiben. Laut Bendel, Richter und Richter (2015) können durch steigende Kosten die pauschalen Kostensätze der Leistungsträger nicht mehr adäquat sein, trotz vorgesehener Vollfinanzierung der WfbM (mit Ausnahme der Werkstattlöhne. Zudem steigern leistungsschwächere Beschäftigte den wirtschaftlichen Druck in WfbM (ebd., S. 21).

Im Jahr 2000 schlossen sich mit dem „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ weitere Entwicklungen des Werkstättenrechts an: Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurde unter Beteiligung der BA zur neuen Pflichtaufgabe der Werkstätten und die WVO wurde mit kleineren Änderungen weiterentwickelt (Cramer, 2009, S. 30).

2001: Überführung in das SGB IX und Folgeänderungen

Im Jahr 2001 standen mit der Einordnung des Schwerbehindertenrechts in das SGB IX¹⁶ weitere Veränderungen an:

1. Nominell änderten sich verschiedene Bezeichnungen. Beispielsweise wurden die WfB in WfbM und der Arbeittrainings- in Berufsbildungsbereich umbenannt.
2. Für die Beschäftigten mit Behinderungen wurden die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung im Erziehungsfall (§ 6 Abs. 2 WVO) sowie die Vorgaben zur Mitwirkung (siehe Abschnitt 3.3) neu eingeführt. Die Vorgaben zum Arbeitsentgelt wurden verbessert und die

¹⁶ Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 (BGBl. I Nr. 27 S. 1046).

Rechtsstellung der Teilnehmenden im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich wurde geklärt.

3. Für die Werkstattführung gab es u. a. Änderungen in den Verfahrensabläufen und im Leistungsrecht: Beispielsweise wurde die Dauer des Eingliederungsverfahrens geändert (Cramer, 2009, S. 30 ff.).

In den Folgejahren schlossen sich kleinere Modifizierungen der Verfahrensabläufe in den WfbM an und mit der Neufassung des SGB IX (siehe Fußnote 2) im Zuge des Bundesteilhabegesetzes haben sich weitere Veränderungen des Werkstättenrechts ergeben.

2016: Veränderungen durch das Bundesteilhabegesetz

Die Rechte des Werkstatttrats wurden reformiert (siehe Abschnitt 3.3.1). Künftig sollen für die Werkstattbeschäftigten mit den Leistungsformen von anderen Leistungsanbietern (§ 60 SGB IX) und dem Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) Alternativen zu den WfbM gegeben sein. Der Einstieg in den Arbeitsbereich der Werkstätten ist nun direkt, ohne den vorherigen Besuch des Berufsbildungsbereichs (§ 58 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) möglich, und die Kosten für die Mittagsverpflegung sind vom Träger der Eingliederungshilfe auf die Grundsicherung bzw. den Leistungsberechtigten (Jürgens, 2017, S. 2) übergegangen. Zudem haben sich die Vorgaben für den Fachausschuss verändert (§ 2 Absatz 1a WVO). Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen werden im folgenden Abschnitt die fachlichen Vorgaben für WfbM nach dem heutigen Stand genauer vorgestellt.

3.1.2 Auftrag, Zielgruppe und Aufgabenbereiche

Vorgaben durch das SGB IX

Die für WfbM wesentlichen Bestimmungen finden sich im SGB IX unter den „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ in Teil 1 sowie als spezielles Kapitel in Teil 3. In Kapitel 10, Teil 1 sind zunächst allgemeine Vorgaben zu den Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen (§ 56 SGB IX) sowie im Speziellen für die Leistungen im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) und im Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX), das Arbeitsförderungs-geld an die Beschäftigten (§ 59 SGB IX) und die jeweilige Zuständigkeit der verschiedenen Rehabilitationsträger (§ 63 SGB IX) geregelt. Teil 3, Kapitel 12 umfasst als eigenes Kapitel zu den Werkstätten die Vorgaben zu deren Aufgaben (§ 219 SGB IX), zur Aufnahme (§ 220 SGB IX), zur Rechtsstellung und dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten im Arbeitsbereich

(§ 221 SGB IX), zur Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten (§ 222 SGB IX), zur Förderung der Auftragsvergabe (§§ 223 und 224 SGB IX), dem Anerkennungsverfahren (§§ 225 und 226 SGB IX) und den weiteren Verordnungsermächtigungen (§ 227 SGB IX). Mit dem zuletzt genannten Paragraphen werden die Bundesregierung und das BMAS ermächtigt, weitergehende Rechtsverordnungen zu erlassen. Für die Bundesregierung bedeutet dies die Möglichkeit zur weiteren (fachlichen und betrieblichen) Ausgestaltung der Werkstätten, und für das Sozialministerium, dass dieses die betriebliche Beteiligung der Werkstattbeschäftigten und die Interessenvertretung durch Frauenbeauftragte genauer regeln kann. Mit dieser (äquivalenten) Regelung wurden bereits 1980 die WVO und 2001 die WMVO erlassen.

Die Werkstättenverordnung

Die WVO gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten Abschnitt sind Anforderungen aufgeführt (§§ 1–16 WVO), die eine Einrichtung erfüllen muss, damit sie als Werkstatt anerkannt wird (§ 17 Abs. 1 Satz 1 WVO). Diese reichen von strukturellen Vorgaben (u. a. Mindestgröße von i. d. R. 120 Plätzen, bauliche Gestaltung, Wirtschaftsführung), die auch die Personalausstattung und -qualifikationen (u. a. Werkstattleitung, Begleitende Dienste) umfassen, über die Leistungsgestaltung in den einzelnen Maßnahmenbereichen bis zur Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse (u. a. Beschäftigungszeit, Werkstattverträge, Mitwirkung und Mitbestimmung). Es schließt sich im zweiten Abschnitt die Verfahrensregelung zur Anerkennung an (§§ 17 und 18 WVO). Der dritte Abschnitt enthält lediglich die „Schlußvorschriften“ (§§ 19–21 WVO). Hier waren u. a. Übergangsvorschriften für Werkstätten im Beitrittsgebiet der Bundesrepublik vorgesehen, die mittlerweile entfallen sind.

Aufgaben und leistungsberechtigte Personen

WfbM sind Einrichtungen „zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben ... und zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ (§ 219 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Aufgaben der WfbM bezogen auf den definierten Personenkreis beinhalten:

1. berufliche Bildung und eine Beschäftigung anzubieten;
2. damit die Möglichkeit zu geben, die individuelle „Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen“ (§ 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX);
3. zur Persönlichkeitsentwicklung zu verhelfen sowie

4. den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (§ 219 Abs. 1 Satz 2 und 3 SGB IX).

Anspruch auf die Leistungen der WfbM haben Menschen mit Behinderungen, die anlässlich der „Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (§ 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Ein weiteres Aufnahmekriterium stellt ein zum Zeitpunkt der Aufnahme in den Arbeitsbereich vorliegendes oder nach Abschluss der ersten Maßnahmen mutmaßlich vorhandenes „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (§ 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) dar. Dabei ist nach Cramer (2009, S. 91) eine minimale Arbeitsleistung ausreichend, die nicht im Verhältnis zur Wirtschaftlichkeit der Einrichtung steht. Die Aufnahme ist ausgeschlossen, wenn eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung vorliegt oder ein vorhandener Pflege- bzw. Betreuungsumfang die benötigte Arbeitsleistung dauerhaft verhindert (§ 219 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Eine amtlich festgestellte (Schwer-)Behinderung nach § 152 SGB IX oder eine vorliegende Erwerbsminderung stellen keine Aufnahmeveraussetzungen dar, es gelten die Behinderungsbegriffe der jeweils zuständigen Leistungsträger (Cramer, 2009, S. 85 f.; Hirsch, 2009, S. 41). Auf eine volle Erwerbsminderung der Werkstattbeschäftigten wird allerdings indirekt geschlossen. Diese wird regelhaft indiziert, wie dies zuletzt die Diskussion des Kurzarbeitergeldes in WfbM zeigte (Theben, 2020, S. 4 f.). Die Dauer der Beschäftigung in WfbM ist, solange die Aufnahmebedingungen vorliegen, nicht begrenzt (§ 220 Abs. 2 SGB IX). Für die Leistungen im Arbeitsbereich wurde mit dem Bundesteilhabegesetz ergänzt, dass diese i. d. R. nur bis zum Erreichen des Rentenalters erbracht werden (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Aufnahmeverpflichtung

Nach § 220 Abs. 1 Satz 1 SGB IX besteht für WfbM eine Aufnahmeverpflichtung innerhalb ihrer Einzugsgebiete, wenn die beschriebenen Aufnahmekriterien vorliegen und ein Leistungsanspruch gegenüber dem Rehabilitationsträger besteht. Für die leistungsberechtigten Personen besteht wiederum ein Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz, allerdings nur in der Einrichtung, die dem Wohnort als Einzugsgebiet zugewiesen ist. Eine andere Werkstatt kann nur in Ausnahmefällen besucht werden, wenn es sich um eine Einrichtung für eine spezielle Behinderungsart handelt. Die jeweiligen regional begrenzten Einzugsgebiete orientieren sich an der Erreichbarkeit und werden in den Bedarfsplanungen der Länder bestimmt (Cramer, 2009, S. 123 f.). Nach dem „Grundsatz der einheitlichen Werkstatt“ (so der Name des § 1 WVO) erfolgt die Aufnahme u. a. unabhängig von der Behinderungsart, dem benötigten

Pflegeaufwand oder der individuellen Leistungsfähigkeit (§ 220 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Stattdessen soll diesen Bedingungen innerhalb der WfbM begegnet werden (§ 1 Abs. 2 WVO). Ausnahmsweise können jedoch Werkstätten für eine bestimmte Art von Behinderung gebildet werden, z. B. für Menschen mit psychischen Behinderungen, Sehbeeinträchtigung oder Schwerst-Mehrfachbehinderung (Cramer, 2009, S. 90).

Wöchentliche Arbeitszeit, Werkstattgröße und Organisationsvorgaben

Die WVO sieht einen wöchentlichen Beschäftigungsumfang von 35 bis 40 Stunden vor. Vereinzelt kann eine verkürzte Wochenarbeitszeit vereinbart werden, wenn dies wegen der Behinderungsart oder -schwere bzw. anlässlich eines Erziehungsauftrags notwendig wird (§ 6 WVO). Für die Werkstattgröße ist vorgegeben, dass diese mindestens 120 Plätze umfassen soll, diese Mindestgröße aber auch durch einen Werkstattverbund erreicht werden kann (§§ 7 und 15 WVO). Zur Organisationsform gibt § 16 WVO vor: „Die Werkstatt kann eine teilstationäre Einrichtung oder ein organisatorisch selbstständiger Teil einer stationären Einrichtung (Anstalt, Heim oder gleichartige Einrichtung) oder eines Unternehmens sein.“ Durch das Bundesteilhabegesetz hat sich daran – trotz der nicht mehr vorgesehenen Differenzierung zwischen stationären und ambulanten Leistungen – nichts geändert.

Arbeitsbegleitende Maßnahmen

Als Teil der Leistungen für die Werkstattbeschäftigten sind im Arbeitsbereich arbeitsbegleitende Maßnahmen „zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit“ (§ 58 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX) vorgesehen. Auch in Phasen der Übergangsgestaltung (§ 5 Abs. 4 Satz 2 WVO) und auf ausgelagerten Arbeitsplätzen müssen diese durch die Werkstatt sichergestellt werden. Die Maßnahmen sollen „geeignet“ (§ 5 Abs. 3 WVO) sein, innerhalb der Beschäftigungszeit angeboten (§ 6 Abs. 1 WVO) und unter Beteiligung des Fachausschusses geplant bzw. durchgeführt werden (§ 5 Abs. 5 WVO). Genauere inhaltliche Vorgaben zu den begleitenden Maßnahmen sind in den gesetzlichen Grundlagen nicht gegeben. Sie lassen sich mit Bezug auf die Inhalte des Berufsbildungsbereichs konkretisieren und übertragen (so auch Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe [BAGüS], 2010, S. 52 f.). Demnach können diese Einzelmaßnahmen und Lehrgänge (§ 4 Abs. 1 Satz 1 WVO) umfassen und z. B. auf ein gefördertes „Selbstwertgefühl des behinderten Menschen und die Entwicklung des Sozial- und Arbeitsverhaltens“ (§ 4 Abs. 4 Satz 2 WVO) zielen. Die Maßnahmen sollten jeweils am Einzelfall orientiert sein, jedoch stets einen Bezug zur Arbeit bzw. einer verbesserten

Arbeitsfähigkeit aufweisen. Maßnahmen der Freizeitgestaltung sind demnach ausgeschlossen (BAGüS, 2010, S. 53). Nach den gemeinsamen Empfehlungen der überörtlichen Sozialhilfeträger sind Angebote zur Verbesserung der Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen), zur eigenverantwortlichen Lebensbewältigung (auch Mobilität und Orientierung), zur Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit und zur Steigerung des Selbstwertgefühls besonders geeignet. Werkstattbeschäftigte im höheren Lebensalter sollen mit den begleitenden Maßnahmen auf die neuen Lebensphasen ohne Werkstatttätigkeit vorbereitet werden (ebd.).

Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zu den grundlegenden Aufgaben der WfbM gehört es, den Übergang von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Bereits 1974 beinhaltet die Zielgruppenkonzeption der Werkstatt die Funktion als Zwischenstation. Um diesen Auftrag stärker hervorzuheben, ist er seit 1996 als eigener Absatz verordnungsrechtlich ergänzt (§ 5 Abs. 4 WVO) und seit dem Jahr 2000 im Schwerbehindertengesetz (heute § 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) festgeschrieben (Cramer, 2009, S. 106 ff.). Auch als (abzuklärende) Leistung im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich wird dieser Übergangsauftrag wiederholt. Als Maßnahmen der Übergangsförderung im Arbeitsbereich werden spezielle Übergangsgruppen, individuelle Förderpläne und Trainings, Praktika und die vorübergehende Beschäftigung auf ausgelagerten Plätzen hervorgehoben (§ 5 Abs. 4 WVO). Bei externen Maßnahmen der Übergangsförderung bleiben die Werkstätten für die notwendige Betreuung verantwortlich und sollen darauf hinwirken, dass während und nach einem erfolgten Übergang begleitende Hilfen durch die zuständigen Stellen (z. B. Integrationsamt, Integrationsfachdienst) erbracht werden (§ 5 Abs. 4 Satz 2 WVO). Gleichfalls ist es eine der Aufgaben der BA, die Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln (§ 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Bei der Planung und Durchführung von Übergangsmaßnahmen kommen dem Werkstattträt Beteiligungsfunktionen zu (siehe Abschnitt 3.3.2). Die praktische Umsetzung des Übergangsauftrags wird in Abschnitt 3.1.3 beleuchtet.

Eingangsverfahren

Zu Beginn der Aufnahme in eine Werkstatt ist ein Eingangsverfahren vorgesehen. In der Regel ist dieses von dreimonatiger Dauer. In Ausnahmefällen kann es auf einen Monat verringert werden (§ 57 Abs. 2 SGB IX; § 3 Abs. 2 WVO; auch Cramer, 2009, S. 221). Ziel ist es festzustellen, „ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen

zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen“ (§ 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, auch § 3 Abs. 1 Satz 2 WVO). Das Eingangsverfahren wird üblicherweise durch das Personal des Berufsbildungsbereichs oder des Sozialdienstes umgesetzt (§ 9 Abs. 4 WVO). Die letztliche Entscheidung über die zu klärenden Inhalte des Eingangsverfahrens obliegt dem Rehabilitationsträger (Cramer, 2009, S. 221).

Hauptträger der Leistungen im Eingangsverfahren ist – ebenso wie im Berufsbildungsbereich – die BA, soweit die Zuständigkeit nicht bei der Unfallversicherung, Rentenversicherung oder Kriegspferfürsorge liegt (§ 63 Abs. 1 SGB IX). Analysen des jeweils zuständigen Rehabilitationsträgers bei der Werkstattaufnahme in den Jahren 2002–2006 zeigen, dass in rund zwei Drittel der Fälle die BA zuständig war. Bei den sogenannten Quereinsteiger*innen, den Personen, die im späteren Lebensverlauf in die WfbM eintreten, ist die Rentenversicherung als Rehabilitationsträger häufig involviert (Detmar, Gehrmann, König, Momper, Pida & Ratz, 2008, S. 79, S. 105).

Berufsbildungsbereich

Im Anschluss an das Eingangsverfahren gehen die Teilnehmenden üblicherweise in den Berufsbildungsbereich der Werkstätten über. Hier soll die Leistungs- bzw. Erwerbsfähigkeit der Teilnehmenden möglichst weitgehend verbessert oder (wieder-)hergestellt und deren Persönlichkeit weiterentwickelt werden (§ 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX; § 4 Abs. 1 WVO). Die Leistungen des Berufsbildungsbereichs werden i. d. R. für zwei Jahre erbracht (§ 57 Abs. 3 SGB IX). Die Leistungen gliedern sich zumeist in einjährige Grund- und Aufbaukurse (§ 4 Abs. 3 WVO), in denen u. a. der Umgang mit und Kenntnisse zu Arbeitsabläufen und Werkstoffen eingeübt und vermittelt sowie persönliche und soziale Kompetenzen (Selbstwertgefühl, Sozial- und Arbeitsverhalten, Ausdauer und Belastungsfähigkeit) gefördert werden sollen (§ 4 Abs. 4 und 5 WVO).

Der Berufsbildungsbereich ist innerhalb der WfbM i. d. R. ein organisatorisch eigen- und selbstständiger Bereich, wenngleich die Einzelmaßnahmen und Lehrgänge mit entsprechender Planung auch im Arbeitsbereich oder auf ausgelagerten Plätzen durchgeführt werden sollen. Zur weiteren fachlichen Konkretisierung wurden 2002 das „Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“ und 2010 das weiterentwickelte „Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“ der BA herausgegeben. Nach den Eigenangaben ist dieses nun stärker personen- und kompetenzorientiert und auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet (BA, 2010, S. 11).

Trotz des Fachkonzepts besteht bis heute kein einheitlicher Bildungsstandard in Werkstätten und diese sind nicht mit dem beruflichen Bildungssystem (z. B. über das Berufsbildungsgesetz) verknüpft. Hirsch beschreibt (2009, S. 45), dass sich in den Werkstätten unterschiedliche Rahmenkonzepte und Bildungspläne etabliert haben, die bspw. auf verschiedene, variable Qualifizierungsstufen aufbauen. Zur besseren Anerkennung wird derzeit die Kampagne „Harmonisierung der Bildungsrahmenpläne“ durchgeführt (BAG WfbM, 2017). Damit soll eine stärkere Orientierung an den Rahmenplänen anerkannter Ausbildungsberufe und eine stärkere Verzahnung mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Wiederholte Forderungen nach der zeitlichen Angleichung an Ausbildungsberufe, sprich der dreijährigen Dauer des Berufsbildungsbereichs, wurden bisher vom Gesetzgeber nicht aufgegriffen (ebd., 2016, S. 5).

Arbeitsbereich

Die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM sind auf die Bestandteile des Beschäftigungsangebots, die arbeitsbegleitenden Maßnahmen und die Übergangsförderung gerichtet (§ 58 Abs. 2 SGB IX). Nach § 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX müssen WfbM für den Arbeitsbereich ein breites Angebot an Arbeitsplätzen vorhalten. Davon abweichend ist dies in § 5 Abs. 1 WVO lediglich als „Soll-Vorgabe“ formuliert. Ziel ist es, verschiedenen personenbezogenen Unterschieden begegnen zu können, die sich durch „Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen“ (§ 5 Abs. 1 WVO) ergeben.

Die Arbeitsplätze sollen zum einen möglichst „betriebsnah“ (Cramer, 2009, S. 308) gestaltet sein, d. h. sich an Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes orientieren. Zum anderen müssen diese behinderungsbedingten Bedürfnissen gerecht werden, ebenso wie die Arbeitsabläufe (§ 5 Abs. 2 WVO). In der Regel gliedern sich die Arbeitsbereiche der Werkstätten in verschiedene Abteilungen und Gruppen, in denen typischerweise Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Gartenpflege) angeboten, Eigenprodukte gefertigt und Auftragsfertigungen (z. B. Verpackungsarbeiten, Metallbearbeitung) übernommen werden (Hirsch, 2009, S. 47; siehe auch Abschnitt 3.1.3). Zuständig für die Leistungen im Arbeitsbereich sind die Träger der Eingliederungshilfe, sofern die Unfallversicherung, die Kriegsopferfürsorge oder die Jugendhilfe nicht vorrangig zuständig sind (§ 63 Abs. 2 SGB IX).

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden für den Leistungserhalt im Arbeitsbereich kleinere Vorschriften ergänzt. Neben den grundlegenden Bedingungen für eine Werkstattaufnahme muss nun explizit eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb oder eine unterstützte

Beschäftigung neben den anderen möglichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 3 Nr. 2–6 ausgeschlossen sein (§ 58 Abs. 1 SGB IX).

Ausgelagerte Arbeitsplätze

Seit 1996 wird eine temporäre Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen als mögliche Maßnahme der Übergangsförderung aufgeführt. 2008 wurde diese als dauerhafte Möglichkeit in den gesetzlichen Vorgaben ergänzt. Zum Angebot der WfbM müssen nach § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX konstitutiv auch ausgelagerte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze auf dem regulären Arbeitsmarkt gehören. Sprich, die Werkstätten haben die zwingende Vorgabe, diese Plätze vorzuhalten (Cramer, 2009, S. 100 ff.). Bei dieser Form des Arbeitsplatzes bleibt der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus (siehe Abschnitt 3.2) bzw. die Rechtsstellung der Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich im vollen Umfang bestehen und die fachliche Begleitung wird durch die WfbM sichergestellt. Die Betriebe oder Unternehmen, die einen Platz anbieten, zahlen i. d. R. eine Vergütung an die Werkstätten und die Beschäftigten bekommen ihr Arbeitsentgelt weiterhin von den Werkstätten.¹⁷ Sogenannte Virtuelle Werkstätten oder Virtuelle Werkstattplätze stellen Varianten ausgelagerter Werkstattplätze dar (Cramer, 2009, S. 103 f.).

Dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze bestehen zum einen in Form von Außenarbeitsgruppen, zum anderen als Einzelarbeitsplätze. Ausgelagerte Arbeitsgruppen sind geschlossene Gruppen von Werkstattbeschäftigten, die von einer Fachkraft gemäß § 9 WVO geführt werden. Von ihnen sind mobile Dienstleistungsgruppen zu unterscheiden, die nach den Empfehlungen der überörtlichen Sozialhilfeträger keine ausgelagerten Arbeitsplätze nach § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX sind (BAGüS, 2010, S. 43). Auf Länderebene werden die Voraussetzungen für Einzelarbeitsplätze weiter konkretisiert, bspw. in Bayern durch die Rahmenkonzeption „Dauerhaft ausgelagerte Einzelarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen in Bayern“ (Landesentgeltkommission, 2011).

Förderstätten und andere Angebote für als „nicht-werkstattfähig“ bezeichnete Personen

Wenn die Bedingungen für eine Werkstattaufnahme nicht vorliegen, sprich, das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung nicht (mehr) erfüllt werden kann oder eine erhebliche Selbst- bzw. Fremdgefährdung besteht, sollen die betreffenden Personen in den Werkstätten angegliederten Bereichen aufgenommen und gefördert werden (§ 219 Abs. 3 Satz

¹⁷ Als Anreiz zur Schaffung von ausgelagerten Arbeitsplätzen können diese mit der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen verrechnet werden (§ 158 Abs. 3 SGB IX).

1 SGB IX). Die angegliederten Fördergruppen oder -einrichtungen haben verschiedene Bezeichnungen. Sie werden z. B. Tagesförderstätte, Tagespflegestätte, Förder- oder Altenbereich genannt (BAGüS, 2010, S. 124). Sie sind organisatorisch höchst unterschiedlich geregelt, bspw. mit örtlicher Angliederung an die Werkstatt oder eine Wohneinrichtung, mit teilweise geteilten Maßnahmen mit dem Berufsbildungsbereich oder mit einer weitergehenden Integration in den Werkstattbetrieb. So lehnt das Bundesland NRW die separate Struktur ab und organisiert den angegliederten (Förder-)Bereich integrativ in den Werkstätten.

Rechtlich sind die angegliederten Bereiche keine Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, für sie gelten folglich nicht die Vorgaben der WfbM. So sind die dort untergebrachten Personen (mit Ausnahme von NRW) nicht über die Werkstatt sozialversichert und haben keine Mitwirkungsrechte vergleichbar zu § 222 SGB IX (BAGüS, 2010, S. 124 f.; Hirsch, 2009, S. 50 f.).

Kommen keine anderen Leistungen in Betracht und ist kein anderer Leistungsträger vorrangig zuständig, werden die Leistungen im Förderbereich als Leistungen zur Sozialen Teilhabe nach § 76 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX erbracht.

Fachausschuss

Zu den fachlichen Anforderungen der Werkstätten gehört es, einen Fachausschuss vorzuhalten. Dieses beratende Gremium setzt sich paritätisch aus Mitgliedern der Werkstatt, der BA und des zuständigen (über-)örtlichen Sozialhilfeträgers zusammen. Ist in einer Angelegenheit ein weiterer Leistungsträger zuständig, soll dieser mit Stimmrecht bei Stellungnahmen mitwirken (§ 2 Abs. 1 WVO). Diese Konstellation wurde gewählt, da zu Beginn der Aufnahme in WfbM die Kostenzuständigkeit i. d. R. bei der BA liegt und später auf die Sozialhilfeträger übergeht und diese von Beginn an gemeinsam an den Maßnahmenentscheidungen beteiligt sein sollen. Beratend können weitere Personen teilnehmen. Für welche Dauer und aus welcher Position Personen in den Fachausschuss beordert werden, obliegt den beteiligten Stellen. Üblicherweise wird von jeder Stelle jeweils eine Vertretung entsandt. Beschlüsse werden mehrheitlich gefasst (Cramer, 2009, S. 248 f.).

Zentrale Aufgabe des Ausschusses ist es, noch vor der beginnenden Maßnahme eine Stellungnahme abzugeben, ob es im individuellen Fall Leistungen der WfbM oder anderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedarf (§ 2 Abs. 3 WVO).

Weitere Aufgabenbereiche des Ausschusses ergeben sich aus den einzelnen Vorgaben der WVO. Diese umfassen

1. eine Stellungnahme zum angemessenen weiteren Verbleib der leistungsberechtigten Person mit Ablauf des Eingangsverfahrens. Hierzu ergeht ein Vorschlag der Werkstatt und die betroffene Person, ggf. auch deren gesetzliche Vertretung, wird angehört (§ 3 Abs. 3 WVO);
2. eine Empfehlung zum geeigneten Verbleib nach dem Ende des Eingangsverfahrens, sollte die Werkstatt für eine Person nicht geeignet sein (§ 3 Abs. 4 WVO);
3. eine Stellungnahme zum zweckmäßigen weiteren Verbleib der leistungsberechtigten Person mit Ablauf, dem Abbruch bzw. Ausscheiden oder dem Wechsel einer Maßnahme im Berufsbildungsbereich (§ 4 Abs. 6 WVO);
4. Beteiligung bei der Planung und Durchführung arbeitsbegleitender und übergangsfördernder Maßnahmen (§ 5 Abs. 5 Satz 1 WVO);
5. eine mindestens jährlich abzugebende Stellungnahme über Personen, die für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet sind, und dazu notwendiger Maßnahmen (§ 5 Abs. 5 WVO).

Die Stellungnahmen des Ausschusses ergehen jeweils an den zuständigen Rehabilitationsträger, dem die letztliche Entscheidung des Leistungsbezugs obliegt (BAGüS, 2010, S. 47; Cramer, 2009, S. 253). Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde ergänzt, dass die Beteiligung des Fachausschusses künftig nicht mehr notwendig ist, sobald ein Teilhabe- oder Gesamtplan nach dem SGB IX umgesetzt wird (§ 2 Abs. 1a WVO).

Die genaueren Verfahrensabläufe zur Aufgabenerledigung des Fachausschusses sind nicht weiter geregelt. In den „Gemeinsamen Arbeitshilfen für die Arbeit des Fachausschusses in Werkstätten für behinderte Menschen“ und dem Muster einer „Geschäftsordnung für die Arbeit des Fachausschusses (FA) in Werkstätten für behinderte Menschen“ haben sich die BAG WfbM, die BA und die BAGüS über die Zusammenarbeit verständigt. Diese Arbeitshilfen sehen mögliche weitergehende Beratungsaufgaben des Fachausschusses vor, u. a. bei einem Wechsel in eine andere Förder- oder Beschäftigungsmaßnahme, bei einer gewünschten kürzeren Beschäftigungszeit, bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung oder dem geeigneten Verkehrsmittel zur An- und Abfahrt an die Werkstatt (Cramer, 2009, S. 254 ff.).

Begleitende Dienste

Als eine der fachlichen Anforderungen der Werkstätten sind Begleitende Dienste vorgesehen. Pro 120 Personen mit Behinderungen bedarf es regulär ein*er Sozialpädagog*in / ein*er Sozialarbeiter*in mit einer Vollzeitstelle. Sowohl eine ärztliche als auch eine psychologische

Betreuung sind sicherzustellen (§ 10 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und Abs. 3 WVO). Es ist nicht abschließend geregelt, inwiefern sich dieser Personalschlüssel von 1:120 bei einem Unter- oder Überschreiten der Zahlen verändert. Weitere erforderliche Fachkräfte orientieren sich an den Bedingungen des Einzelfalls (Cramer, 2009, S. 337 ff.). Das Personal der Begleitenden Dienste (teilweise auch Sozialdienst genannt) unterstützt bei Konflikten und geht den im Zuge der pädagogischen Leistungen der WfbM anfallenden administrativen und organisatorischen Aufgaben nach (Bieker, 2005, S. 321).

Werkstatt- und Gruppenleitungen in WfbM

Als Werkstattleitungen sollen Kräfte mit Berufserfahrung, einem kaufmännischen oder technischen Hochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder aber Fachkräfte mit sozialer Qualifikation und erworbenen kaufmännischen und technischen Fertigkeiten eingesetzt werden (§ 9 Abs. 2 WVO). Für die personelle Ausstattung im Arbeits- und Berufsbildungsbereich sind Fachkräfte aus Industrie und Handwerk mit pädagogischer Eignung und entsprechenden Zusatzqualifikationen vorgesehen, die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) genannt werden. Es können aber auch Fachkräfte aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich mit vorhandenen Qualifikationen eingesetzt werden. Im Berufsbildungsbereich ist für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in der Regel ein Personalschlüssel von 1:6, im Arbeitsbereich von 1:12 vorgesehen (§ 9 Abs. 3 WVO). Für den Erwerb der geforderten Zusatzqualifikation sind derzeit zwei Weiterbildungen gängig: zum einen der Abschluss als „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ (gFAB), zum anderen die „Sonderpädagogische Zusatzqualifikation“ (SPZ). Die gFAB wurde 2001 mit der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ eingeführt und stellt eine Weiterentwicklung der SPZ dar. Formal und inhaltlich unterscheiden sich die beiden Zusatzqualifikationen u. a. durch den Grad ihrer Regulierung (so ist die SPZ nicht weiter geregelt) und durch ihren Lehrumfang von 800 (gFAB) bzw. 540 (SPZ) empfohlenen Stunden (Vollmer & Frohnenberg, 2015, S. 35 f.).

Durch den Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung wurde 2011 eine Änderung und Ergänzung der gFAB-Fortbildung angeregt, woraufhin das Bundesinstitut für Berufsbildung eine wissenschaftliche Voruntersuchung beauftragte. Mit der Untersuchung sollten Erkenntnisse über die vorhandenen Qualifikationsprofile- und -anforderungen an die FAB sowie über den zugesprochenen Stellenwert der Fortbildung zur gFAB erarbeitet

werden.¹⁸ Im Ergebnis wird deutlich, dass die Wahl der Fortbildung für die sonderpädagogische Zusatzqualifikation stark durch die Kostenerwägung der Werkstattleitungen geprägt ist. Angesichts der höheren Kosten und Fehlzeiten favorisieren viele Werkstätten die SPZ zum Nachweis der benötigten Qualifikationen und die gFAB nimmt in der Leitungsebene eher einen geringen Stellenwert ein (Vollmer & Frohnenberg, 2015, S. 40 ff.).

Die Verordnung über die Prüfung zur gFAB wurde Ende 2016 überarbeitet.¹⁹ Die überarbeitete Fassung ist stärker auf einen personenzentrierten Kompetenzerwerb zur Gestaltung der Leistungen ausgerichtet und weniger auf den Ausführungsort in WfbM zentriert (siehe etwa § 3 Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung). Als ein Manko kann angesehen werden, dass der Qualifikationsstandard der gFAB zur fachlichen Eignung des Personals in WfbM rechtlich nicht verpflichtend vorgegeben ist und damit nur Empfehlungscharakter hat. Greving, Sackarendt und Scheibner (2017) kritisierten diese Situation in drastischer Weise:

„Doch eine Verpflichtung der Werkstattträger, diesen Qualifikationsstandard als Anerkennungsbedingung und fachliche Anforderung nachzuweisen, gibt es nicht. ... So bleibt es bei der unzureichenden Halbbildung nach § 9 Abs. 3 WVO. Und ... der Absatz 1 von § 9 WVO [steht] nur auf dem Papier.“ (§ 9)

Um einen Eindruck davon zu bekommen, wie sich die Arbeit und das Arbeiten in WfbM jenseits der zahlreichen rechtlichen Vorgaben gestaltet, wird im Folgenden vorgestellt, wie sich die Arbeitsorte nach vorliegenden Zahlen und empirischen Befunden charakterisieren lässt.

3.1.3 Arbeit und Arbeiten in WfbM

Anzahl der anerkannten Werkstätten und belegte Werkstattplätze

Seit Anfang der 1970er-Jahre ist die BA dazu verpflichtet, ein Verzeichnis der anerkannten Werkstätten zu führen (aktuell ist dies in § 225 Satz 3 SGB IX geregelt). Ferner sind die

¹⁸ Zunächst dienten eine Daten- und Dokumentenanalyse sowie explorative Interviews dem tieferen Verständnis der vorhandenen Rahmenbedingungen. Darauf aufbauend wurden telefonische Befragungen von 176 Werkstattverantwortlichen (Werkstattleitungen bzw. Personalverantwortliche) zu den Untersuchungsfragen realisiert und Fallstudiengespräche zum gewünschten Qualifikationsprofil der Fachkräfte durchgeführt (Vollmer & Frohnenberg, 2015, S. 9 ff.). Zumindest in den methodischen Bestandteilen sind die Sichtweisen der Werkstattbeschäftigten durch eine Einbeziehung des Werkstatttrats beachtet, jedoch nehmen diese in der Studie einen eher geringen Stellenwert ein.

¹⁹ Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung vom 13. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2909), die durch Artikel 78 der Verordnung vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2153) geändert worden ist.

Anzahl der anerkannten WfbM und die belegten Platzzahlen über die regelmäßigen Statistiken der BAG WfbM gut dokumentiert, in der derzeit 93 % der anerkannten Werkstätten zusammengeschlossen sind (BAG WfbM, 2020b). Aus dieser Datenlage geht hervor, dass die Anzahl der anerkannten Werkstätten und die Anzahl der Werkstattplätze über die Jahre kontinuierlich gestiegen sind. Im Jahr 1996 gab es bspw. 625 anerkannte Werkstätten (davon 453 Werkstätten in den alten und 172 in den neuen Bundesländern), die mehr als 150.000 Arbeits-/Beschäftigungsplätze für Personen mit Behinderungen umfassten (Cramer, 1997, S. 5). Im Jahr 2019 lag die Summe bei über 730 anerkannten WfbM mit einer großen Spannweite in den Bundesländern (Bayern: 118 WfbM, Hamburg: 2 WfbM; siehe BA, 2019). Im gleichen Jahr stellten die Mitgliedswerkstätten der BAG WfbM insgesamt 298.111 belegte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen (Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich inkl. Fördergruppen mit Sozialversicherung) und 19.614 Plätze in Förderstätten nach § 136 Abs. 3 SGB IX bereit. Zu dieser Gesamtsumme von insgesamt 317.725 Plätzen sind noch die diejenigen hinzurechnen, bei denen die Werkstattträger nicht in der BAG WfbM organisiert sind (7 % der WfbM; BAG WfbM 2020a; 2020b).

Umgerechnet entsprechen die Platzzahlen ca. 6 Personen pro 1.000 Einwohner*innen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren, die derzeit im Mittel in Deutschland in den Werkstätten und Förderstätten beschäftigt sind bzw. das Leistungsangebot nutzen (BAGüS & con_sens, 2019, S. 31).

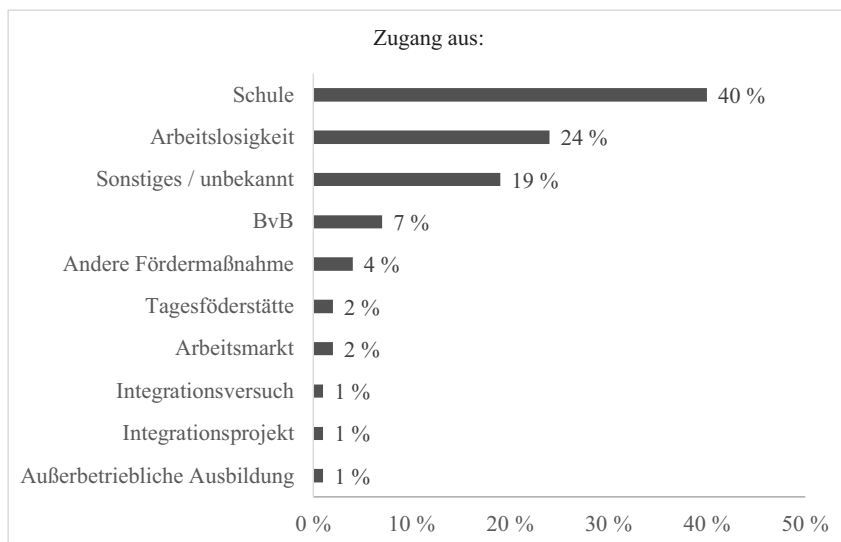
Angaben zu den Werkstattbeschäftigten – die „Belegschaft“ in den WfbM

Aus dem „Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe“ liegen Angaben zur Altersstruktur der Werkstattbeschäftigten und der Geschlechterverteilung im Arbeitsbereich der WfbM vor. Demnach gibt es in Werkstätten mehr Männer als Frauen (2017 gab es 59 % männliche und 41 % weibliche Werkstattbeschäftigte). Bezogen auf das Alter der Werkstattbeschäftigten sind die Gruppen der 30- bis unter 40-, der 40- bis unter 50- und der 50- bis unter 60-Jährigen am häufigsten vertreten (jeweils zu 22 % bis zu 26 %). Mit 0,6 % ist die Altersklasse der unter 21-Jährigen in WfbM kaum anzutreffen und die Zahl der jüngeren Beschäftigten von 21 bis unter 30 Jahren im Vorjahresvergleich leicht rückläufig. Zuletzt lag diese bei 19 % (BAGüS & con_sens, 2019, S. 41 f.).

Für die Gesamtbelegschaft der Leistungsberechtigten in WfbM wird vonseiten der BAG WfbM (2020c) angegeben, dass diese im Jahr 2019 zu 75 % aus Menschen mit geistiger und zu 21 % aus Menschen mit psychischer Beeinträchtigung bestand. Lediglich 4 % waren der Personengruppe mit körperlichen Beeinträchtigungen zuzuordnen. Zu beachten ist allerdings,

dass dies eine sehr grobe Kategorisierung des heterogenen Personenkreises in WfbM ist und hierbei keine Mehrfachbeeinträchtigungen abgebildet sind.

Zu der vor der Aufnahme in die WfbM bestehenden Tätigkeits-, Ausbildungs- oder Maßnahmenart gibt eine Studie zu den Zugangszahlen in Werkstätten Auskunft. Analysebasis sind die Angaben von 482 der 701 anerkannten WfbM im Jahr 2007 (schriftliche Gesamtbefragung der Hauptstandorte mit einer Rücklaufquote von 69 %).



Anmerkungen. BvB = Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. Größe der Gesamtstichprobe (N)=12.822 Neuzugänge. Eigene Anfertigung nach Detmar, Gehrmann, König, Momper, Pieda & Radatz, 2008, S. 72.

Diagramm 1: Zugangsart der Neuaufnahmen in WfbM im Jahr 2006

Gemäß diesen Daten zeigt sich die in Diagramm 1 dargestellte Verteilung der Zugangsarten in WfbM. Nicht enthalten sind Personen, die zuvor in einer anderen WfbM beschäftigt waren. Demnach erfolgten die dokumentierten Neuzugänge am häufigsten aus Schulen bzw. im Anschluss an eine Schulausbildung. Mit 24 % wurden viele Zugänge aus der Situation der Arbeitslosigkeit heraus berichtet. Vorherige Beschäftigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und beendete Integrationsversuche waren selten. Der Anteil der Quereinsteiger*innen, d. h. der Personen, die nicht im Anschluss an die Schule, sondern im späteren Lebensverlauf ihre

Tätigkeit in WfbM begannen (Neuzugänge ohne Schule, Tagesförderstätte und Sonstiges), wurde mit insgesamt 38 % beziffert (Detmar et al., 2008, S. 72, S. 188).

Unter den Neuzugängen bezogen ca. 13 % eine Erwerbsminderungsrente. Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, in der Studie mit 38 % angegeben (ebd., S. 61, S. 81).

Teilzeitarbeit

Gemäß der rechtlichen Vorgabe (siehe Abschnitt 3.1.2) liegt die wöchentliche Arbeitszeit in WfbM zwischen 35 und 40 Stunden. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist seit 2001 gesetzlich verankert (Cramer, 2009, S. 30 f.). Im Jahr 2017 machten davon rund 12 % der Werkstattbeschäftigten Gebrauch, allerdings mit regional sehr großen Unterschieden. Die Teilzeitbeschäftigung wird insbesondere in Bremen und Hamburg genutzt (37 % bzw. 30 % der Beschäftigten arbeiten Teilzeit), für andere überörtliche Sozialhilfeträger ist sie hingegen überhaupt nicht oder nur mit marginalen Anteilen dokumentiert (0 % in Oberbayern, 2 % in Oberfranken) (BAGüS & con_sens, 2019, S. 44).

Der Übergangsauftrag in der Umsetzung

Der im vorherigen Abschnitt skizzierte Übergangsauftrag der WfbM wird regional in unterschiedlicher Form aufgegriffen und gefördert. Untersuchungen zeigen, dass es im Werkstattalltag nur selten zu Übergängen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt und diese quantitativ eine geringe Bedeutung einnehmen. Die jährliche Übergangsquote bewegt sich nach vorliegenden Zahlen zwischen 0.15 % und 0.34 % (Detmar, Kadoke, Pieda & Radatz, 2002, S. 17 ff.; Detmar et al. 2008, S. 112).²⁰ Das heißt, von 1.000 Beschäftigten schaffen pro Jahr lediglich ca. zwei bis drei Personen den Übergang. Angesichts dieser Zahlen wird kritisiert, dass die Werkstätten ihrer Aufgabe der Übergangsförderung nicht oder nur bedingt gerecht werden. Argumentiert wird, dass Werkstätten Übergänge wenig fördern, um ihre produktionstragenden Personen nicht zu verlieren. So sind Werkstätten zur Erzielung des Arbeitsergebnisses auf leistungsstärkere Personen angewiesen, die zugleich für Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt am ehesten in Frage kommen (Cramer, 1990, S. 6 f.). Zugleich

²⁰ Die Übergangsquote bezeichnet den jährlichen Anteil der Übertritte aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse (oder externe berufliche Bildungsmaßnahmen) bezogen auf die Gesamtanzahl der Beschäftigten im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich (Detmar et al., 2008, S. 110).

bestehen sozialrechtliche Voraussetzungen, die der Entscheidung für ein Ausscheiden aus den WfbM entgegenstehen können.²¹

Beanstandet wird weiter, dass die Tätigkeit in einer Werkstatt im Vergleich zu einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einem „Allround-Service“ gleichkomme und in Werkstätten zu viele Angelegenheiten (z. B. Fahrdienst) für die Leistungsberechtigten erledigt werden (BAGüS, 2007, S. 14).

WfbM im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen

Die Werkstatt ist eine Einrichtung mit einem Rehabilitations- und Bildungsauftrag, gleichzeitig muss sie ein erwerbswirtschaftliches Arbeitsergebnis anstreben. Angesichts dieser Situation ist mitunter die Rede davon, dass den Werkstätten ein doppelter Auftrag der Rehabilitation und Produktion obliegt (Miller, 2005). Richtig ist, dass die Werkstätten wirtschaftlich organisiert sein müssen (§ 12 Abs. 1 WVO) und die Erzeugung wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsergebnisse notwendig ist. Die Zielsetzung und Hauptaufgabe von WfbM bleiben bei genauer Betrachtung der gesetzlichen Grundlagen jedoch eindeutig (siehe hierzu auch Hirsch, 2009, S. 38). Dies lässt sich anhand des in Tabelle 1 dargestellten Vergleichs verdeutlichen. Nach diesem Vergleich von Scheibner (2000) unterscheiden sich Wirtschaftsunternehmen in typischen Merkmalen von WfbM. In zentralen Bereichen folgen sie einer anderen Logik. So wird die Dauer der Beschäftigung in WfbM nicht davon abhängig gemacht, wie es wirtschaftlich um ein Unternehmen steht, sondern die Arbeitsplätze sind verpflichtend bereitzustellen. Es besteht ein Anspruch auf einen Arbeitsplatz in Werkstätten, sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. Werkstattbeschäftigte nehmen damit verschiedene Rollen ein: Sie sind Leistungsnutzende, Beschäftigte und Rehabilitanden (siehe hierzu auch Naendrup, 1984, S. 32 ff.). Theoretisch gesehen besteht kein Abhängigkeits- oder Unterordnungsverhältnis zum Arbeitgeber Werkstatt, wie Scheibner (2000, S. 11 f.) konstatiert. Ob dieses Verhältnis im Alltagserleben der WfbM präsent ist, mag zu bezweifeln sein.²²

²¹ Zum Beispiel richten sich bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die Rentenbeiträge (und späteren Bezugsgrößen) nach dem vorhandenen Bruttolohn. Demgegenüber wird in WfbM eine fiktive Beitragshöhe entrichtet, die höher liegen kann. Des Weiteren haben Werkstattbeschäftigte nach 20-jähriger Tätigkeit in WfbM Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, die unabhängig von einer weiteren Tätigkeit in WfbM gezahlt wird (siehe Abschnitt 3.2.3).

²² Siehe hierzu die am Ende des Abschnitts 2.1.3 vorgestellten Beschreibungen zum Arbeitsalltag in WfbM von Lahoda (2018). Für eine genauere Untersuchung der (wahrgenommenen) Rollen böte sich eine dienstleistungstheoretische Betrachtung im Sinne Schaarschuchs (1999) an. Dies würde jedoch den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen.

Tabelle 1: Zentrale Merkmale von WfbM und Wirtschaftsunternehmen im Vergleich

	Wirtschaftsunternehmen	WfbM
Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • Kapitalverwertung • Gewinnerzielung 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilhabe am Arbeitsleben • Eingliederung in das Arbeitsleben
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Marktanteile sichern und beherrschen 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche und persönlichkeitsbildende Förderung
Absicht	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der (Lohn-)Kosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung des Fachpersonals, um Zweck und Ziel zu erreichen
Auf der Suche nach ...	<ul style="list-style-type: none"> • passenden Arbeitnehmer*innen für die gegebene Produktion / den Dienstleistungsbereich 	<ul style="list-style-type: none"> • passenden Aufträgen für die gegebenen Werkstattbeschäftigten
Rolle der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer*in • Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnis zum Arbeitgeber • Leistungspflicht im Austausch gegen ein Gehalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerähnlicher Rechtsstatus • Kein Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnis zum Arbeitgeber (Anspruch auf einen Arbeitsplatz) • Arbeitsleistung muss als Voraussetzung für die Eingliederungsleistung erbracht werden • Geringes Werkstattentgelt

Anmerkung. Eigene modifizierte Anfertigung nach Scheibner (2000, S. 11).

Werkstattbeschäftigte müssen, wie in Abschnitt 3.1.2 dargestellt, zumindest ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeitsleistung erbringen. Dennoch ist es nicht die primäre Aufgabe der Werkstatt, Güter zu produzieren oder Dienstleistungen für externe Kunden anzubieten. Mit ihrer Zweck- und Zielsetzung der Teilhabe am Arbeitsleben und dem persönlichkeitsbildenden Auftrag bleibt die WfbM primär ein beschützendes Angebot, bei dem Arbeit und Beschäftigung ein Mittel zur Förderung der beruflichen Fähigkeiten ist.

Dennoch kann nicht ignoriert werden, dass die wirtschaftliche Betätigung wohl durchaus zu einem Zielkonflikt und zu Spannungen im Werkstattalltag führt (siehe hierzu Lahoda, 2018, S. 152 ff.): Die betriebswirtschaftlichen Intentionen können mit den pädagogischen kollidieren, bspw. wenn es um eine termingerechte Auftragsfertigstellung und arbeitsbegleitende Maßnahmen geht, die während der Beschäftigungszeiten vorgesehen sind. Akkumuliert

kommt dies in dem von Scheibner (2000) zitierten „klassischen Werkstattwitz“ zum Ausdruck: „Es läuft prima im Produktionsbereich, nur die Behinderten stören ein bisschen“ (S. 17). Konkret kritisiert Scheibner damit, dass die Pflicht zur wirtschaftlichen Betätigung zu zwei Fehlentwicklungen geführt habe: Zum einen würden Werkstattleitungen erwerbswirtschaftliche Qualifikationen des Personals zu Lasten pädagogischer Eignungen bevorzugen. Zum anderen fehle es an einer ausreichenden fachlichen Qualifizierung des sonstigen Werkstattpersonals (ebd., S. 16 f.). Gleichfalls gebe es unter den WfbM einige Einrichtungen, die sich trotz des rehabilitativen Auftrags primär als „Erwerbsbetriebe mit leistungsgeminderten Produzenten“ (Greving & Scheibner, 2014, S. 34) verstehen und innerhalb der Werkstättenlandschaft einen starken Einfluss ausüben. Folglich werde in der Praxis nicht eine einheitliche Werkstattkonzeption verfolgt, sondern informell würden verschiedenste Werkstattkonzeptionen umgesetzt werden, die den rechtlichen Vorschriften teilweise nur schemenhaft entsprechen (ebd., S. 35).

Insgesamt bleibt es eine sehr einrichtungsindividuelle Sache, wie stark die Produktionsorientierung in einer Werkstatt ausgeprägt ist. So ist bei kleinen anthroposophischen WfbM mit den gemeinschaftlichen Strukturen und einer starken Fokussierung auf die Erzeugung von Eigenprodukten (Stamm, 2012) sicher von einer anderen Prägung auszugehen als in industriennahen Standorten mit über 1.000 Werkstattbeschäftigten.

Der Arbeitsalltag in WfbM

Eine kulturwissenschaftliche Arbeit über den Arbeitsalltag in WfbM liegt in Form einer Mikrostudie von Lahoda (2018) vor. Hierzu wurden zwei Werkstattstandorte mit 330 und ca. 70 Werkstattbeschäftigten über einen Zeitraum von 18 Monaten in den Jahren 2011 und 2012 feldforscherisch begleitet. Das Forschungsinteresse bezog sich auf die lebensweltlichen Facetten des Arbeitens innerhalb des rechtlich stark reglementierten Bereichs der WfbM. Hierauf sind verschiedene Fragen fokussiert, bspw. wie und wodurch die Arbeitswelt in WfbM beeinflusst wird und welche kulturellen Steuerungen dort auszumachen sind (ebd., S. 15). Die Arbeit positioniert sich als „kulturwissenschaftliche Arbeitsforschung“ an der Schnittstelle zur „rechtlichen Volkskunde“ (ebd., S. 16). In der Erhebung wurde ein Methodenmix von ethnografischen, teilnehmenden Beobachtungen und Gesprächen/Interviews angewandt und textliches Material herangezogen, etwa in Form der rahmengebenden verordnungsrechtlichen und vertraglichen Grundlagen oder in Gestalt der schriftlichen Selbstdarstellungen des Einrichtungsträgers. Beide WfbM-Betriebe befanden sich in Trägerschaft der Rummelsberger Diakonie in Mittelfranken, die kleinere Zweigstelle wies eine Spezialisierung für Menschen mit

Körperbehinderungen auf, wodurch sich weitere Rahmungen ergaben. Die angewandte Auswertungsstrategie der Feldnotizen wird von der Autorin als prozessual, hermeneutisch, induktiv und teilweise angelehnt an die qualitative Inhaltsanalyse charakterisiert (Lahoda, 2018, S. 47 f.). Sie mündete in kleinteiligen Beschreibungen (u. a. der Arbeitsorte, weiterer räumlicher Perspektiven, der arbeitsinhaltlichen Bereiche und Arbeitsplätze, der sozialen Interaktionen, Rollenzuschreibungen und Zeitstrukturen), die darstellend und analysierend-interpretativ ausgestaltet sind. Die Forschungsarbeit schließt mit zusammenfassenden Synthesen, in denen die mikro- und mesostrukturellen Forschungsergebnisse im Hinblick auf makrostrukturelle Bedingungen reflektiert werden. Vorgestellt werden im Folgenden einige Kerngedanken der abschließenden Betrachtungen; die Beschreibungen der Mitwirkungsaktivitäten des Werkstatttrats sind in Abschnitt 4.2.2 enthalten.

Die vorgegebenen rechtlichen und trägerspezifischen Normen werden im Arbeitsalltag der betrachteten Werkstatt als unerwartet wenig präsent und lediglich subtil vorhanden beschrieben. Dies äußert sich am ehesten in Erzählungen über die Arbeitswelten innerhalb und außerhalb der WfbM. Zu den rahmenden Strukturen schlussfolgert Lahoda (2018):

„Im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen wird vor allem für geistig behinderte Menschen künstlich eine am Fordismus orientierte Arbeitswelt erhalten, obwohl äußere Rahmenbedingungen teils postfordistische Merkmale beinhalten ... Eine moderate Öffnung für postfordistische Belange, wie Flexibilität, wäre zu überdenken, da ansonsten die Anschlussfähigkeit [an den] ... ersten Arbeitsmarkt kaum möglich sein wird. Es entsteht eine Schieflage von Arbeitsvorstellungen, die primär auf fordistischen Kriterien basieren, jedoch auf eine Arbeitswelt vorbereiten sollen, in der zunehmend postfordistisch agiert wird.“ (S. 371)

Ein fordistisches Handlungsmuster komme bspw. in der „Prämisse der Arbeit als Takt- und Strukturgeber“ (ebd., S. 371) zum Ausdruck. Durch die starke Reglementierung sei eine Flexibilisierung der Arbeitswelt innerhalb der WfbM, auch im Hinblick auf die dortigen Hierarchien, schwer umsetzbar (ebd., S. 371). Außerhalb der WfbM werde demgegenüber, z. B. in der Abschaffungsthematik der Werkstätten, zu wenig bedacht, dass Werkstattbeschäftigte teilweise „eine andere Form der Arbeit einfordern und benötigen“ (ebd., S. 372) und sich nicht nur auf Arbeitssachthemen beschränkt werden kann. Strukturelle Veränderungen „ohne Einbezug sozialer Komponenten“ (ebd.) würden deswegen tendenziell erfolglos bleiben.

In Bezug auf den rehabilitativen Auftrag der WfbM resümiert Lahoda (2018), dass dieser im Ideal als „maximale Förderung nach individuellen Bedürfnissen“ (S. 372) unter den gegebenen Bedingungen der Wirtschaftlichkeit im Werkstattalltag nicht erfolgen kann. Insgesamt werde der Arbeitsalltag innerhalb der WfbM von den Werkstattbeschäftigten durchaus als normal und Normalität empfunden, weswegen die Forscherin dafür plädiert, ein Bewusstsein

über verschiedene Normalitäten zu entwickeln und in Debatten nicht von einer Norm im Singular zu sprechen (ebd., S. 376).

Zur Wahrnehmung der Werkstätten aus Sicht der Werkstattbeschäftigten lässt sich gleichfalls auf die qualitative Forschungsarbeit von Schreiner (2017) verweisen. Schreiner zufolge wird die Arbeit und Beschäftigung in den Werkstätten höchst unterschiedlich wahrgenommen.

Produktionszweige und Dienstleistungsbereiche

In WfbM werden verschiedenste Auftragsarbeiten ausgeführt und unterschiedlichste Produkte erstellt. Die jeweiligen Sparten sind separat für jede Einrichtung im Verzeichnis der Werkstätten der BA aufgelistet. Eine weitere Systematisierung der Bereiche ist dort nicht enthalten. In Tabelle 2 sind drei exemplarische Angaben aus dem Werkstättenverzeichnis aufgeführt. Diese Eigenangaben der Werkstätten verdeutlichen, dass innerhalb der Werkstätten verschiedenste Dienstleistungsbereiche und Produktionszweige bedient werden. Für die Tätigkeiten auf manchen Arbeitsplätzen in WfbM ist ein industrieähnlicher Charakter anzunehmen. Hierzu passt, dass Werkstätten als „Zulieferer für die Industrie“ (BAG WfbM, 2014) bezeichnet werden, was kritisch gesehen wiederum als Zielverfehlung des eigentlichen Auftrags der WfbM gedeutet wird (Greving & Scheibner, 2014). Andere Arbeitsplätze verorten sich demgegenüber eher im Handwerks-, Gewerbe- und Dienstleistungsbereich oder beinhalten kunsthandwerkliche Elemente, wie die Beispiele in Tabelle 2 zeigen.

Tabelle 2: Beispiele für Auftragsarbeiten und Produkte von WfbM nach dem Werkstättenverzeichnis (gekürzte Angaben)

Träger	Lebenshilfe	Diakonie	Anthroposophischer Träger
Betriebsstätten	6 Betriebsstätten	1 Betriebsstätte	1 Betriebsstätte und 1 Außenstelle
Auftragsarbeiten	METALL: Umformen, ... CNC-Bearbeitung; HOLZ: Holzbearbeitung ... KUNSTSTOFF: Kunststoffbearbeitung ...; ELEKTRO: Elektromontage, Kabelkonfektionierung ...; TEXTIL/LEDER: Lederarbeiten, Stanzen ... RECYCLING: Elektro-/Elektronik-Recycling ...; MAILING UND VERSANDARBEITEN: Konfektionierung ...; VERPACKUNGSARBEITEN: Schrumpffolieren mit Durchlass bis 300 ...; MONTAGEARBEITEN: Handarbeiten zu Kartonverpackungen ...; HAUSWIRTSCHAFT: Wäscherie ...; GARTEN-/LANDSCHAFTSPFLEGE: Garten-/Pflanzenpflege ...; FAHRRADSERVICE und -VERKAUF, Fahrradmontage ... SONSTIGE LEISTUNGEN: Logistische Leistungen ...; LKW, Großtraileerrampe für Speditionen; LOHNFERTIGUNG: Fertigung mit beigestellten Maschinen und Anlagen	METALL: Tremmen, CNC-Bearbeitung; HOLZ: Holzmontage ...; KUNSTSTOFF: Kunststoffmontage; ELEKTRO: Elektromontage ...; TEXTIL: Näherei montage ...; TEXTIL: Näherei montage ...; RECYCLING: Elektro-/Elektronik-Recycling ...; VERPACKUNGSARBEITEN; GARTEN-/LANDSCHAFTSPFLEGE: Garten- und Pflanzenpflege, Landschaftspflege VERPACKUNGSARBEITEN HAUSWIRTSCHAFT: Wäsche rei	HOLZ: Holzbearbeitung, Holzmontage, Möbelfertigung, Spielzeugherstellung TEXTIL/LEDER: Handweberei, Teppichweberei GARTEN-/LANDSCHAFTSPFLEGE: Garten- und Pflanzenpflege, Landschaftspflege VERPACKUNGSARBEITEN HAUSWIRTSCHAFT: Wäsche rei
Produkte	SONSTIGE PRODUKTE: E-Bikes, Fahrräder, Fahrradzubehör, Überseekisten mit IPPC Zertifikat, Großverpackungskisten bis zu 4 m, Kunststoff-Formprodukte bis 2 m, Heißformen von Matten und Flachschaumprodukten, Metallformprodukte bis 200 x 200 mm, Metallfräs- und Drehprodukte bis 60 mm Durchmesser nach Kundenzeichnungen.	KUNSTHANDWERK: Korbbau und Stuhlflechtarbeiten	TEXTIL/LEDERWAREN: Haus- und Heimtextilien ...; LEBENS-MITTEL: Landwirtschaftliche Erzeugnisse ...; KUNSTHANDWERK: Kerzen, ...; MÖBEL: Wohnraummöbel ...; SPIELWAREN: Kugelbahnen ...

Anmerkung: Angaben nach dem Werkstättenverzeichnis 2019 (BA, 2019, S. 71, S. 127, S. 254).

Versuch einer Charakterisierung des heutigen Einrichtungsspektrums

Die Bandbreite der Werkstätten reicht von (ländlich-isolierten) Komplexeinrichtungen, die sowohl Wohnen als auch Arbeiten auf einem Gelände umfassen (Lachwitz, 2018, S. 340), bis zu WfbM, die einen Großteil ihrer oder gar alle Arbeitsplätze im Sozialraum anbieten, wie integra MENSCH in Bamberg und die „Virtuelle Werkstatt Saarbrücken“ (Diakonie Deutschland Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., 2018, S. 45 f.). Ein Blick auf die Zahlenlage ist wiederum ernüchternd: Der Anteil der ausgelagerten Arbeitsplätze, die sich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und nicht innerhalb eines WfbM-Standortes befinden, liegt auf Ebene der überörtlichen Sozialhilfeträger i. d. R. bei 2 % bis 9 % (BAGüS & con_sens, 2019, S. 34). Nach einer eigenen Befragung der Werkstätten in Bayern gab es im Jahr 2012 an rund 69 % der 68 befragten Werkstätten mindestens einen ausgelagerten Einzelarbeitsplatz im Arbeitsbereich. Im Mittel wurden 6.49 ausgelagerte Arbeitsplätze pro Werkstatt dokumentiert, allerdings mit sehr großen Unterschieden, die von 0 Plätzen bis zu 52 Plätzen reichten. Als höchster Wert lag ein Anteil von 16 % ausgelagerter Einzelarbeitsplätze im Arbeitsbereich vor (Schachler, 2014).

Bezogen auf die Trägerschaft gehören WfbM am häufigsten dem Paritätischen Wohlfahrtsverband an. Darunter befinden sich viele Lebenshilfe-Werkstätten, deren Anteil bezogen auf alle WfbM im Jahr 2019 bei ca. 30 % lag.²³ Sehr verbreitet sind auch Werkstätten in kirchlicher Trägerschaft: 2019 gehörten von den Mitgliedern der BAG WfbM 26 % der Diakonie und 17 % der Caritas an (BAG WfbM, 2019). Im gleichen Jahr gab es ca. 50 WfbM in anthroposophischer Trägerschaft,²⁴ wonach deren Anteil an den Werkstätten bei ca. 7 % liegen müsste.

Wie bereits erwähnt, wird das jeweilige Einzugsgebiet der Werkstatt in der Bedarfsplanung der Länder festgelegt (Cramer, 2009, S. 123 f.). Aus der zuvor erwähnten Studie über die Zugangszahlen in Werkstätten liegen Angaben zu verschiedenen Strukturmerkmalen der Werkstätten vor. Auch wenn diese Angaben mittlerweile älter sind, können diese die Werkstättenlandschaft näherungsweise charakterisieren. So hat sich die Anzahl der anerkannten WfbM von 701 im Jahr 2006 (Detmar et al., 2008, S. 34) auf 733 im Jahr 2019 (BA, 2019)

²³ A. Meinert (persönl. Mitteilung, 14.01.2020).

²⁴ D. Steinel (persönl. Mitteilung, 02.08.2019), bei der Angabe enthalten sind auch Einrichtungen, die mit anderen Trägern kooperieren.

nicht so drastisch erhöht wie im vorherigen Zeitraum (siehe Beschreibung zu Beginn dieses Abschnitts), und es mangelt an aktuelleren Zahlen. Mit den Daten lassen sich die WfbM wie folgt kennzeichnen (Detmar et al., 2008; S. 27 f.; Anhang 2, S. 20 ff.):

- Im Jahr 2007 lagen 44 % der WfbM (Hauptstandorte) im ländlichen Raum. 21 % befanden sich im städtischen Verflechtungsbereich und 35 % in einer Stadt mit 20.000 oder mehr Einwohner*innen.
- 24 % der Werkstätten bestanden aus einem singulären Standort. Mehr als zwei Betriebsstätten zuzüglich zum Hauptstandort lagen bei 54 % der Werkstätten vor.
- Am häufigsten waren mittelgroße Werkstätten mit 120–239 belegten Werkstattplätzen (22 %) sowie mit 240–359 oder 360–479 Plätzen (zu je 17 %) gegeben. In 20 % der WfbM bestand die Belegschaft aus 600 oder mehr Personen.
- Im Zeitraum 2001–2006 lag der Belegungsgrad über 100 %, d. h., im Verhältnis der belegten zur Anzahl der genehmigten Werkstattplätze waren die Werkstätten voll ausgelastet. Im betrachteten Zeitraum lag der Belegungsgrad zuletzt bei 107 % im Jahr 2006. Unklar bleibt, ob sich hierbei ggf. mehrere Teilzeitbeschäftigte einen Werkstattplatz teilten.

Greving und Scheibner (2014, S. 45) beschreiben typische Arbeiten in WfbM als stupide, inhaltsleer, anspruchslos und haltungsschädigend. Sie charakterisieren das dortige Arbeitsklima als konservativ, das „hierarchische, manchmal noch patriarchalische Strukturen, nicht nur bei kirchlichen Werkstattträgern“ (ebd., S. 42) beinhalte. Inwieweit dies zutreffend ist, ist ein Forschungsdesiderat. In toto lassen sich Werkstätten sicherlich nicht alle „über einen Kamm scheren“, wie Lachwitz (2018, S. 340) konstatiert.

3.1.4 Die kritische Diskussion des Werkstätzensystems

Bereits vor der Ratifizierung der UN-BRK wurde das Einrichtungskonzept der Werkstätten und das stetige Wachstum der Fallzahlen in WfbM teilweise sehr kritisch gesehen. Greving und Scheibner (2014, S. 39 ff.) sehen eine Fehlentwicklung in der 1980 begründeten unzureichenden pädagogischen Personalsituation, mit der sich ihres Erachtens die Werkstattkonzeption und Ausrichtung auf die leistungsberechtigten Personen nicht umsetzen lässt. Hieraus würden die fehlenden Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt resultieren. Auch von anderer Seite wird angemerkt, dass Projekte zur Übergangsförderung als „Alibiveranstaltungen“ (Friedrich, 2005, S. 49) zu verstehen seien. Als Reaktion auf das in sich geschlossene System (Trost & Schüller, 1992, S. 46) bleibe den Beschäftigten in WfbM letztlich nur eine

„resignative Zufriedenheit“ (Hinz, 2002). Insgesamt würden Werkstätten einen segregierenden und stigmatisierenden Charakter (Spiess, 2004, S. 197) aufweisen und damit ihren Teilhabeauftrag verfehlen.

Zuletzt sorgten WfbM nicht nur im Fachdiskurs, sondern auch in der Tagespresse für eine kritische Betrachtung. Im Jahr 2017 zeigte die TV-Sendung „Team Wallraff“ schikanöse und entwürdigende Zustände im Förderbereich von Werkstätten (Leidmedien, 2017) und der Gehaltsskandal einer Geschäftsführerin im Jahr 2018 (Mohrs, 2018) offenbarte, was für verquere Auswüchse institutionenzentrierte Teilhabeleistungen annehmen können.

Die WfbM im Hinblick auf Artikel 27 UN-BRK

Durch die Umsetzungsbemühungen der UN-BRK hat die fachliche Kritik an den WfbM eine (menschen-)rechtliche Stärkung und die Forderung nach personenzentrierten beruflichen Teilhabeleistungen neuen Aufwind erfahren. So bestätigt die UN-BRK das Recht von Menschen mit Behinderungen auf eine frei gewählte Arbeit „in einem offenen, integrativen und ... zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 UN-BRK). Die Vertragsstaaten sind dazu aufgefordert, „das Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 Buchstabe j UN-BRK) zu forcieren, wozu ein Arbeitsplatz in WfbM als substituierender Arbeitsort nicht hinzuzuzählen ist.

Zur Auslegung dieser Vorgaben lässt sich zunächst festhalten, dass aus diesen kein subjektiver Anspruch auf eine konkrete Arbeitsstelle ableitbar ist und sich die staatlichen Umsetzungsverpflichtungen primär auf die Beschäftigungspolitik richten (Trenk-Hinterberger, 2015, S. 116). Darüber, wie konsequent die Verpflichtungen ausfallen sollten, um die Ziele der UN-BRK zu erreichen, driften die Meinungen auseinander. Kritische Stimmen fordern die Abschaffung der WfbM oder zumindest die schrittweise Auflösung der Werkstattstrukturen (Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2015; Palleit 2016). In einer eher gemäßigten Position legt Trenk-Hinterberger (2015) demgegenüber die Vorgaben des Artikels 27 UN-BRK in Form dreier Leitlinien aus. Erstens sollten so „wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ bestehen. Zweitens sollten diese „so normal wie möglich“ ausfallen und drittens sollte ein inklusiver Arbeitsmarkt schrittweise realisiert werden (ebd., S. 116).

Von politischer Seite zeigt sich für die WfbM bisher eine Erhaltungstendenz. Derzeit wird an dem bestehenden Werkstättensystem (noch) festgehalten. Mit der Einführung des flächendeckenden Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) und der anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) sieht man vermeintlich genügend Wahlmöglichkeiten (§ 62 SGB IX) zur Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen. Zudem werden die WfbM aufgefordert, sich „zu einem

sozialräumlich organisierten Dienstleister“ (Trenk-Hinterberger, 2012, S. 2) weiterzuentwickeln. Nach Wansing (2019, S. 32) sind mögliche „Indikatoren für eine Weiterentwicklung der WfbM im Sinne inklusiver Strukturen“ u. a. Wahloptionen bei den Arbeitsfeldern und eine existenzsichernde Bezahlung.

Konkrete Entwicklungsideen und mögliche -szenarien der WfbM finden sich in dem Herausgeberband „Weiter entwickeln – aber wie? Beiträge zur Zukunft der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ (Walter & Basener, 2020). In diesem wird das derzeitige Leistungssystem u. a. aus Sicht von Verbänden, der Selbsthilfe und der Wissenschaft diskutiert. Hierbei ist der Tenor der Beiträge, dass es die WfbM derzeit (noch) braucht, aber ein Abbau der institutionellen Sonderstrukturen und Monopolstellung der WfbM notwendig ist. Für ein tieferes Verständnis der gegebenen Strukturen und notwendiger Veränderungen lässt sich auf die kritische Betrachtung von Greving und Scheibner (2014) und die Novellierungsvorschläge des Werkstättenrechts von Greving, Knapp, Sackarendt und Scheibner (2014) verweisen.

Ein spezifischer Aspekt der Sonderstrukturen der WfbM, der im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit Artikel 27 der UN-BRK fraglich ist (Wendt, 2013, S. 4), wird auch in dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus der Werkstattbeschäftigten gesehen, der im Folgenden erläutert wird.

3.2 Das Rechtsverhältnis der Werkstattbeschäftigten mit Behinderungen

Rechtsklarheit darüber, welchen Status die Beschäftigten mit Behinderungen in Werkstätten einnehmen, wurde erst Mitte der 1990er-Jahre geschaffen. In Abschnitt 3.2.1 werden die Entwicklungen bis zur Einführung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses sowie dessen Kennzeichen skizziert. Darauf aufbauend werden die wichtigen Themen der Entlohnung und der Sozialversicherung der Werkstattbeschäftigten betrachtet (Abschnitt 3.2.2 und 3.2.3).

3.2.1 Die Rechtsstellung im Arbeitsbereich

Bis zur Reform des Sozialhilferechts 1996 war das Verhältnis zwischen Werkstattbeschäftigten und Werkstatt lediglich durch die Anforderungen nach § 13 „Abschluß von schriftlichen

Verträgen“ SchwbWV²⁵ gekennzeichnet. Diese besagten, dass für einen Großteil der Personen in Werkstätten die regulären Berufsbildungs- und Arbeitnehmergesetze nicht gelten. Stattdessen war ein substituierender Arbeitsvertrag durch die Werkstatt anzubieten und ein Arbeitsentgelt zu zahlen. Zur Abgrenzung war eine Einteilung in zwei Gruppen vorgesehen: eine Personengruppe mit einem „besonderen Rechtsverhältnis“ und eine zweite Gruppe mit regulärem Ausbildungs- oder Arbeitsstatus (§ 13 Abs. 1 Satz 1 SchwbWV). Näheres zu dem besonderen Rechtsverhältnis und den daraus resultierenden Rechten und Pflichten galt es in Form von schriftlichen Verträgen zu vereinbaren. Gängige Praxis war es, Werkstattverträge mit stellvertretenden Personen (i. d. R. mit den Eltern der Werkstattbeschäftigten) auf Grundlage von Musterverträgen der BAG WfB abzuschließen (Naendrup, 1984, S. 174 ff.). Jedoch hatte die Werkstatt einen Arbeitsvertrag lediglich anzubieten und nicht zu garantieren (§ 13 Abs. 1 Satz 1 SchwbWV). Damit wollte der Gesetzgeber den Fall berücksichtigen, dass bei geschäftsunfähigen Personen ohne bestellte gesetzliche Vertretung ein rechtswirksamer Vertrag nicht zustande kommen konnte. In dieser Situation sollte die Regelung der Geschäftsfähigkeit als private Angelegenheit aber auch nicht erzwungen werden (Cramer, 1981, S. 75 f.; Naendrup, 1984, S. 161 f.).

Angesicht dieser und anderer diffiziler Situationen wurde die genauere Festlegung des Rechtsverhältnisses zunächst offengelassen und in Form eines Forschungsgutachtens eruiert (Cramer, 1981, S. 76 f.). Dieses beinhaltete verschiedene Optionen der Rechtsgestaltung. Der Autor setzte an dem bestehenden Dreiecksverhältnis von Rehabilitand*in, Leistungsträger und Rehabilitationseinrichtung an und nahm eine Analyse der Rechtsbeziehungen zwischen Rehabilitand*in und Einrichtung jeweils gesondert für die Institutionen Berufsförderungswerk, Berufsbildungswerk und WfB vor (Naendrup, 1984, S. 32 ff.). Vehement kritisierte Naendrup die damalige Regelung zum Werkstattvertrag. Dieser verworrene und unklare Tatbestand habe u. a. dazu geführt, dass es in der Rechtsprechung und der schriftlichen Erörterung keine Einigkeit darüber gebe, ob nun Arbeitsrecht anzuwenden sei oder nicht (ebd., S. 174 ff.). Naendrup schloss seine Analyse damit, dass ein Arbeitnehmerstatus für die Rechtsstellung des Werkstattbeschäftigten nicht anzunehmen sei. Folglich bestand u. a. kein Arbeitnehmerschutz und keine Gültigkeit des BetrVG. Der Individualrechtsschutz war „erheblich unterentwickelt“

²⁵ Dritte Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz – SchwbWV) vom 13. August 1980 (BGBl. I Nr. 48 S. 1365).

(ebd., S. 195). Zur Lösung dieser prekären Situation schlug der Autor verschiedene, sich ergänzende Ansätze vor, darunter gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrechte (ebd., S. 262).

1996: Einführung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses

Gleichwohl die mangelnden Schutzrechte in Werkstätten bereits Ende der 1970er-Jahre konstatiert wurden, dauerte es bis zu deren Verbesserung. Erst mit der Reform des SchwbG von 1996²⁶ wurde ein entsprechender Paragraph ergänzt: § 54 b SchwbG – Rechtsstellung und Arbeitsentgelt Behinderter (BGBl. 1996 I Nr. 38, S. 1096). Diese Ergänzung führte nun erstmalig das *arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis* ein, das die im Arbeitsbereich tätigen behinderten Beschäftigten gegenüber den Werkstätten (sprich deren Rechtsträgern) einnehmen, sofern sie keine Arbeitnehmer*innen sind.²⁷

Diese Regelung beinhaltet:

- die Zahlung eines Arbeitsentgelts;
- einen individuellen Rechtsanspruch auf Mitwirkung;
- den Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz, solange die Aufnahmevoraussetzungen bestehen, sowie einen
- Rechtsanspruch auf einen Werkstattvertrag mit dem Einrichtungsträger (Cramer, 1997, S. 64 f.).

Als grundlegende Neuerung wurde damit der Gang zum Arbeitsgericht bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Werkstattbeschäftigten und den Trägern der Werkstätten ermöglicht (Cramer, 1997, S. 66; Pünnel, 1996, S. 483). Was der arbeitnehmerähnliche Status – der von Pünnel (1996) als „Fiktions-Charakter“ (S. 483) bezeichnet wird – inhaltlich genau bedeutet, wurde im Gesetz nicht näher ausgeführt. Dies sollte in Form der verpflichtenden Werkstattverträge zwischen Beschäftigten und Werkstattträger geregelt werden (§ 54 b Abs. 3 SchwbG, BGBl. 1996 I Nr. 38, S. 1096). Angenommen wurde, dass es in den Werkstattverträgen, womit ein in der Praxis gebräuchlicher Begriff aufgegriffen wurde, um die für Arbeitsverträge gängigen Inhalte gehen muss. Ferner müssen üblicherweise tarifvertraglich geregelte Aspekte aufgegriffen werden (z. B. Lohn oder Arbeitszeiten), da das Tarifvertragsgesetz nicht greift, und es

²⁶ Gesetz zur Reform des Sozialhilferechts vom 29. Juli 1996 (BGBl. Teil I Nr. 38 S. 1088).

²⁷ Nicht zu verwechseln mit „Arbeitnehmerähnlichen Personen“ nach § 12a Tarifvertragsgesetz, die im Arbeitsrecht „freie Mitarbeiter“ (z. B. Journalisten)“ (Wendt, 2013, S. 1) meinen.

bedarf einer individuellen Ausgestaltung, die den unterschiedlichen Rechtsverhältnissen entspricht (fehlende Geschäftsfähigkeit, Minderjährigkeit etc.) (Cramer, 1997, S. 66 f.).

Die Überführung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses in das SGB IX

Die Vorgaben zum arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis und den Werkstattverträgen wurden 2001 mit kleineren terminologischen Veränderungen in das SGB IX übernommen. Inhaltlich blieben sie unverändert. Neu war jedoch, dass nun die

„arbeitsrechtlichen Grundsätze über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen“ (§ 36 SGB IX, BGBl. 2001 I Nr. 27, S. 1058 f.)

für das Verhältnis gültig sind. Zudem findet sich mit § 4 Abs. 1 Nr. 1a WMVO seit 2001 die Vorgabe, dass auf den arbeitnehmerähnlichen Status die verschiedenen Arbeitnehmerschutzgesetze (u. a. Beschäftigungszeiten, Urlaubsanspruch, Mutterschutz) anzuwenden sind. Die noch immer unklare Situation der wirksamen Werkstattverträge bei einer bestehenden Geschäftsunfähigkeit wurde 2002 geregelt (Cramer, 2009, S. 152 ff.). Durch die Gesetzesreform 2016 wurde das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis inhaltlich gleichbleibend in die neue Gliederung des SGB IX überführt (§ 221 Abs. 1 und 3 SGB IX).

Die Rechtsstellung im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich

Zu unterscheiden ist das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis von der Rechtsstellung der Personen, die in Werkstätten das dreimonatige Eingangsverfahren durchlaufen oder sich in der zweijährigen Phase des Berufsbildungsbereichs befinden (§ 221 Abs. 4 SGB IX; § 52 SGB IX). Für diese gilt die besondere Rechtsstellung für Teilnehmende in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, wie sie in Berufsbildungs- und -förderwerken gegeben ist. Demnach besteht kein Arbeitnehmerstatus nach dem BetrVG, jedoch finden die bereits zitierten „arbeitsrechtlichen Grundsätze“ Anwendung. Zudem müssen Mitwirkungsmöglichkeiten an den Leistungen bestehen (§ 51 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

3.2.2 Der Anspruch auf ein Arbeitsentgelt

Die Pflicht der Werkstätten zur Zahlung eines Entgelts an die behinderten Beschäftigten sah bereits das Schwerbehindertengesetz von 1979 vor. Wie dargestellt, wurde 1996 diese Pflicht in eine deutlichere Formulierung überführt. Diese stellte klar, dass aus dem erzielten Arbeitsergebnis ein Entgelt an alle im Arbeitsbereich Beschäftigten zu zahlen ist. Das Entgelt sollte

sich aus einem Grundbetrag und aus einem persönlichen, an den quantitativen und qualitativen Leistungen bemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzen, sofern dies durch das Arbeitsergebnis der Werkstatt möglich war. Zur Verbesserung der Lohnsituation wurde gleichfalls festgelegt, dass das Arbeitsergebnis der Werkstatt nur für das Arbeitsentgelt an die Beschäftigten, für die laufenden Betriebskosten, zur Rücklagenbildung und für bestimmte Investitionen verwendet werden kann (Cramer, 1997, S. 23, 72 ff.). Die genauen Vorgaben sind in § 12 Abs. 4 und 5 WVO geregelt. So müssen die Werkstätten u. a. die Zusammensetzung des Arbeitsergebnisses und dessen Verwendung genau ausweisen (§ 12 Abs. 1 Satz 4 WVO). Seit 2001 hat der Werkstatttrat hieran ein Mitwirkungsrecht, seit 2017 auch in Leichter Sprache (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 WMVO). Ohne Änderung der Sache wurden die Vorgaben zur Entlohnung in WfbM 2001 in das SGB IX aufgenommen. Jedoch ist die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts seitdem nicht mehr als Soll-Regelung, sondern im imperativen Präsens („muss“) formuliert (Cramer, 2009, S. 138). Weiter hängt der leistungsbezogene Anteil nicht mehr davon ab, ob das Arbeitsergebnis dies zulässt, sondern dieser muss abhängig von der individuellen Arbeitsleistung gezahlt werden (§ 221 Abs. 3 SGB IX). Zur Subventionierung des Arbeitsentgelts der leistungsschwächeren Beschäftigten gibt es ein Arbeitsförderungsentgelt (§ 59 SGB IX). Mit der Reform des SGB IX im Jahr 2016 wurde dieses auf maximal 52 € erhöht (zuvor 26 €, Cramer, 2009, S. 239).

Die genaue Ausgestaltung des leistungsbemessenen Entlohnungssystems ist für WfbM nicht einheitlich geregelt, sondern bleibt Sache der Werkstatt. Seit 2001 obliegen auch hier dem Werkstatttrat Beteiligungsrechte (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 WMVO). In Tabelle 3 sind die durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelte in WfbM in den Jahren 2010 und 2018 für Deutschland und für die Bundesländer dargestellt, in denen 2010 die Extremwerte vorlagen. Die Angaben beziehen sich auf die im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderung,²⁸ die Arbeitsförderungsgelder sind in der Summe bereits enthalten. Im Mittel hat sich das Entgelt im Abstand von acht Jahren um 36 € erhöht, in Sachsen ist es um 7 € gesunken. Im Ländervergleich bestehen sehr große Unterschiede. In Bremen ist der Werkstattlohn fast doppelt so hoch wie in Sachsen. Dennoch gleicht er auch hier eher einem Taschengeld als dem Lohn einer i. d. R. Vollzeitbeschäftigung.

²⁸ Die Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich erhalten i. d. R. ein Ausbildungsgeld durch die BA. Durch das Gesetz zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes vom 8. Juli 2019 (BGBl. I Nr. 26 S. 1025) wurde dieses zuletzt auf 119 € erhöht.

Tabelle 3: Durchschnittliches monatliches Arbeitsentgelt in WfbM im Jahr 2010 und 2018

	Deutschland	Bremen	Sachsen
2010	179 €	218 €	121 €
2018	215 €	235 €	114 €

Anmerkung. Eigene Anfertigung nach BAG WfbM (2012, 2020d).

Die prekäre Lohnsituation der Beschäftigten sollte in den verschiedenen Reformen der gesetzlichen Vorgaben der Werkstätten verbessert werden: 1996 durch die Begrenzung des Arbeitsergebnisses für bestimmte Zwecke, 2001 durch die Einführung des Arbeitsförderungsgeldes und 2016 durch die Verdoppelung des Fördergeldes. Die kontinuierliche Forderung, mit einer Lohnsubventionierung den Werkstattbeschäftigten ein Gehalt zu ermöglichen, das den Lebensunterhalt deckt (Cramer, 1997, S. 22), wurde bisher nicht aufgegriffen. Um Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten, wurde Anfang 2020 ein dreijähriges Forschungsprojekt zum Entgeltsystem in WfbM ausgelobt.²⁹

3.2.3 Die Regelungen zur Sozialversicherung

Die Beschäftigten in WfbM sind nach den jeweiligen Sozialgesetzbüchern im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich (inklusive ausgelagerter Arbeitsplätze) über die Werkstatt kranken- (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V³⁰), pflege- (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI³¹), unfall- (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 und 4 SGB VII³²) und rentenversichert (§ 1 Satz 1 Nr. 2 a SGB VI³³).

²⁹ Die Ausschreibungsinformationen sind verfügbar unter: <https://www.evergabe-online.de/tenderdetails.html?2&id=310647>

³⁰ Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. November 2020 (BGBl. I S. 2397) geändert worden ist.

³¹ Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2220) geändert worden ist.

³² Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 2d des Gesetzes vom 14. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2112) geändert worden ist.

³³ Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. August 2020 (BGBl. I S. 1879) geändert worden ist.

Die monatlichen Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind mit Mindestentgelten geregelt. Auch bei verringerten Arbeitszeiten betragen diese in der Rentenversicherung 80 v. H. der Bezugsgröße der Sozialversicherung (§ 18 SGB IV³⁴), für die Kranken- (§ 235 Abs. 3 SGB V) und Pflegeversicherung (§ 57 Abs. 1 SGB XI) 20 v. H., woran sich die zu entrichtende Beitragshöhe orientiert (Cramer, 2009, S. 68 f.). Wenn das monatliche Arbeitsentgelt unter einem Mindestentgelt liegt, kommt der Werkstattträger alleine für die Beiträge zur Krankenversicherung auf. Liegt das Entgelt darüber, verteilt sich der Krankenversicherungsbeitrag zur Hälfte auf die Werkstattbeschäftigten und die Einrichtung (§ 251 Abs. 2 SGB V). Der Einrichtungsträger bekommt die Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge über den zuständigen Leistungsträger erstattet (§ 251 Abs. 2 Satz 2 SGB V; § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI). Im Fall der Arbeitsunfähigkeit besteht im Arbeitsbereich der WfbM Anspruch auf Krankengeld, jedoch nicht im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (BAGüS, 2010, S. 82 ff.; Cramer, 2009, S. 69).

Für die Beiträge zur Rentenversicherung gilt gleichfalls, dass der Werkstattträger bis zu einer Lohngrenze von 20 v. H. der Bezugsgröße der Sozialversicherung alleine für die Beitragszahlung aufkommt und bei einem höheren Arbeitsentgelt diese zur Hälfte durch die Werkstattbeschäftigten getragen werden (§ 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI). Auch hier erhält die Werkstatt eine (Teil-)Erstattung der Beiträge. Näheres ist in einer eigenen „Verordnung über die Erstattung von Aufwendungen für die gesetzliche Rentenversicherung der in Werkstätten beschäftigten Behinderten (Aufwendungserstattungs-Verordnung)“ geregelt.³⁵

In der Arbeitslosenversicherung besteht i. d. R. keine Versicherungspflicht für Werkstattbeschäftigte (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 SGB III³⁶). Diese Regelung wird darauf zurückgeführt, dass sich die Arbeitslosenversicherung auf die Risiken des allgemeinen Arbeitsmarkts bezieht und der Personenkreis in WfbM diesem nicht zur Verfügung steht. Jedoch kennt das

³⁴ Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 2c des Gesetzes vom 14. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2112) geändert worden ist.

³⁵ Aufwendungserstattungs-Verordnung vom 11. Juli 1975 (BGBl. I S. 1896), die zuletzt durch Artikel 57 Absatz 13 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist.

³⁶ Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. November 2020 (BGBl. I S. 2416) geändert worden ist.

Gesetz eine Sonderregelung, falls doch eine Versicherungspflicht besteht (§ 344 Abs. 3 SGB III).

Der Rentenanspruch wegen voller Erwerbsminderung

Auf eine volle Erwerbsminderung der Werkstattbeschäftigten wird nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI indirekt geschlossen (Theben, 2020, S. 4 f.). Nach 20 Jahren ununterbrochener Tätigkeit mit Beitragszahlung in WfbM besteht ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente (§ 43 Abs. 6 SGB VI), umgangssprachlich EU-Rente genannt. Bei einer zeitweisen Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der anschließenden Rückkehr in eine Werkstatt gehen die einmal erworbenen Anwartschaftszeiten nicht verloren (§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI). Für eine erworbene Erwerbsminderungsrente bestehen im Allgemeinen gewisse Hinzuverdienstgrenzen, jedoch erfolgt bei einem Verbleib in der Werkstatt keine Verrechnung des Werkstattlohns mit der Rente (§ 96a Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 SGB VI). Das Arbeitsentgelt aus der Werkstatt wird hier ausdrücklich als zu verrechnendes Einkommen ausgeschlossen.

Dazu gedacht, eine größere Unabhängigkeit von Sozialhilfeleistungen im höheren Lebensalter zu erwerben, wird der bestehende Rentenanspruch in WfbM als ein Argument aufgeführt, das sich hemmend auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken kann. So richten sich die Beitragszahlungen zur Rentenversicherung, die die spätere Rentenhöhe bestimmen, bei einem Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach dem tatsächlichen Bruttolohn, der unter der fiktiven Bezugsgröße in WfbM liegen kann (BAGüS, 2007, S. 14). Die Abdeckung der Rentenbezüge ist in WfbM folglich zum Vorteil der Werkstattbeschäftigten bzw. einer Beschäftigung in WfbM gelöst. Nun wird der Blick darauf gerichtet, wie sich der individuelle Rechtsanspruch auf Mitwirkung in WfbM entwickelt hat.

3.3 Die Interessenvertretung durch Werkstattträte

Die Interessenvertretung durch Werkstattträte wird in diesem Unterkapitel in vier Schritten erläutert: zunächst in ihrem langwierigen Entstehungskontext (Abschnitt 3.3.1) und anhand der eingeführten staatlichen sowie der kirchlichen Verordnungsvorgaben (Abschnitte 3.3.2 und 3.3.3). Abschließend werden die überregionalen Vertretungsebenen dargestellt (Abschnitt 3.3.4).

3.3.1 Einführung und Entwicklung der Beteiligung

1980: Mitwirkung als fachliche Anforderung der WfB

Die 1980 für Westdeutschland in Kraft getretene WVO nennt die Mitwirkung der in WfB aufgenommenen Personen als eine der insgesamt 16 fachlichen Anforderungen, die Werkstätten aufweisen müssen, um eine Anerkennung zu erlangen: „Die Werkstatt hat den Behinderten ... eine angemessene Mitwirkung in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt zu ermöglichen“ (§ 14 Mitwirkung WVO, siehe Fußnote 15). Offen blieb, diese weit gehaltene Formulierung strukturell zu sichern. Ein individueller Rechtsanspruch auf Mitwirkung konnte aus der Vorgabe zur fachlichen Voraussetzung der WVO nicht abgeleitet werden. Mitwirkung wurde in WfB zunächst zum großen Teil auf freiwilliger Basis praktiziert. Die genauere Ausgestaltung, wie etwa die Struktur eines Vertretungsorgans und die inhaltlichen Themenbereiche, sollten erst in der Praxis erprobt werden (Cramer, 1981, S. XXVI; S. 84 f.; Wendt, 2002, S. 321).

Vorschläge zur Ausgestaltung

Mitte der 1980er-Jahre schlug Naendrup (1984) in der bereits erwähnten Rechtsanalyse zum Status in der beruflichen Rehabilitation (siehe Abschnitt 3.2.1) die Einführung von Mitbestimmungsrechten in Werkstätten als eine notwendige Neuerung vor, um den fehlenden Rechtsschutz zu klären. Allerdings verfolgte der Autor noch die Ansicht, dass diese abhängig von der Behinderung unterschiedlich ausgestaltet werden müsse und Menschen mit geistiger Behinderung in Werkstätten nicht fähig seien, ihre Interessen selbst zu äußern. Stattdessen sollte das Beteiligungsverfahren auf die gesetzlichen Vertretungen übergehen (ebd., S. 262 ff.). Als Organisationsform der Mitbestimmung schlug er nach Größe der Einrichtung gestaffelte, gewählte Gremien vor. Für diese sah er eine gegenüber dem BetrVG erhöhte Mitgliederanzahl als notwendig an. Die von Naendrup als tauglich eingestuften Rechtstatbestände sind in Teilen weitreichender als die bisher realisierten Rechte (siehe Abschnitt 3.3.2), bspw. das Initiativrecht für Kündigungen von Dienstverträgen, wenn ein Vertrauensverhältnis zu eine*r Mitarbeiter*in der Einrichtung nachhaltig zerstört ist, und das Zustimmungsrecht bei Personalangelegenheiten bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (Naendrup, 1984, S. 275 f., S. 298).

1996: Einführung des Mitwirkungsanspruchs

Weitere Ergebnisse zur Gestaltung der Beteiligung in Werkstätten lagen in Form einer Auftragsforschung von 1990 (siehe Abschnitt 4.2.1) und einer Mustersatzung für Werkstattträte der Bundesvereinigung der Lebenshilfe vor (Wendt, 2002, S. 321). Trotz dieser Vorschläge dauerte es, bis der Rechtsanspruch auf Mitwirkung in WfB eingeführt wurde. Erst 1996 wurde dieser im Zuge der Regelung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses (siehe Abschnitt 3.2.1) wie folgt gesichert: Personen mit diesem Status „wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstattträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit“ (§ 54 c Abs. 1 SchwbG, BGBl. 1996 I Nr. 38, S. 1096). Das heißt, der Mitwirkungsanspruch wurde indirekt über gewählte Werkstattträte begründet (Greving et al., 2014, S. 161). Geregelt wurde dazu, dass ein Werkstatttrat mit mindestens drei Mitgliedern in (Zweig-)Werkstätten ab 21 Wahlberechtigten und ein*e ergänzende Sprecher*in bei weniger Wahlberechtigten gewählt wird (§ 54 c Abs. 2 SchwbG, BGBl. 1996 I Nr. 38, S. 1096). Der wahlberechtigte Personenkreis wurde auf die Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfB und deren Wählbarkeit auf eine Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten eingegrenzt (§ 54 c Abs. 3 SchwbG, BGBl. 1996 I Nr. 38, S. 1096). Das BMAS wurde ermächtigt, verordnungsrechtlich Genaueres zu bestimmen (§ 54 c Abs. 4 SchwbG, BGBl. 1996 I Nr. 38, S. 1096). Bis zum Erlass dieser angekündigten Verordnung gab es erneut Verzögerungen (siehe dazu Wendt, 2002).

2001: Übernahme in das SGB IX und Einführung der WMVO

Erst 2001 trat mit dem neu eingeführten SGB IX die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO, siehe Fußnote 4) in Kraft, die dem Mitwirkungsanspruch in WfbM eine genauere Form gibt. Die Inhalte werden im folgenden Abschnitt 3.3.2 ausführlich erläutert. Die Regelung als Mitwirkungs- und nicht Mitbestimmungsverordnung wird darin gesehen, dass Bedenken gegenüber der Entscheidungskompetenz der Werkstattbeschäftigten bestanden (Schlummer & Schütte, 2006, S. 75). Ein großer Kritikpunkt an der Verordnung ist, dass eigenständige Vertretungen in Zweigwerkstätten in Form von Werkstattträten oder Sprecher*innen nun nicht mehr benannt sind. Nach der WMVO ist lediglich die Bildung von Werkstattträten in Werkstätten sowie die Anzahl der Mitglieder im Verhältnis zur Anzahl der Werkstattbeschäftigten vorgesehen. Der Verordnungstext enthält keine Vorgaben für Zweigwerkstattträte (Werkstattträte in einzelnen Betriebsstätten). Dies ist ein Rückschritt gegenüber den Vorgaben von 1996 und wird im Kern mit Sparmaßnahmen begründet (Wendt, 2002, S. 323). Weitere

Reduktionen gegenüber der bis dato bestehenden Praxis sind bei Bieneck und Engelmeyer (2004, S. 29 f.) benannt.

2016: Mitbestimmungsrechte und Ressourcenstärkung im Zuge des Bundesteilhabegesetzes

Im Zuge der Reform des Bundesteilhabegesetzes wurde die WMVO mit Gültigkeit Januar 2017 erstmalig reformiert. Die Änderungen beinhalten zum einen eine Verbesserung der Arbeitsgrundlagen des Werkstatttrats. Die Mitgliederzahl wurde von ehemals maximal sieben auf 13 Personen erhöht, eine zusätzliche Freistellungsmöglichkeit geschaffen, der Schulungsanspruch ausgeweitet, die Kostenübernahme der überregionalen Interessenvertretung verbindlich vorgeschrieben und die Vorgabe zu internen Vertrauenspersonen entfernt (BT-Drs. 18/9522, S. 356 ff.). Zum anderen wurden mit der Neufassung verbindliche Mitbestimmungsrechte geschaffen. Im Kern wurden Angelegenheiten, die zuvor als Mitwirkungsrechte bestanden, in Mitbestimmungsrechte überführt. Das heißt, bei Maßnahmen in diesen Bereichen müssen Werkstatt und Werkstatttrat zu einem einvernehmlichen Vorgehen finden, im Streitfall wird die letztliche Entscheidung von Vermittlungsstellen getroffen (ebd., S. 357; siehe im Detail Abschnitt 3.3.2). Damit wurde die Beteiligungsreichweite und die Stellung der Werkstattträte erheblich gestärkt – zumindest auf den ersten Blick. Im Detail zeigt sich jedoch, dass es in den Überschneidungsbereichen mit den sonstigen Arbeitnehmervertretungen zu Einbußen der Beteiligungsreichweite kommt (Neumann, Pahlen, Greiner, Winkler & Jabben, 2020, S. 1065).

Anstelle einer Erhöhung der Mitgliederzahlen wurden auch Zweigwerkstattträte im Reformprozess diskutiert. Anlässlich einer befürchteten schwächeren Position der Werkstattträte (bei verschiedenen Meinungen) und organisatorischen Schwierigkeiten wurden diese nicht wieder eingeführt (BT-Drs. 18/9522, S. 356 f.). Nicht umgesetzt wurde gleichfalls die zunächst vorgesehene einheitliche WMVO für alle WfbM unabhängig von der Trägerschaft. Dies ist primär auf die Proteste der kirchlichen Verbände zurückzuführen (siehe dazu Schachler & Schreiner, 2017).

2020: Weitere Änderungen

Für das Jahr 2020 wurde die WMVO hinsichtlich zweier Aspekte ergänzt. Diese betreffen die Finanzierung der bundesweiten Interessenvertretung und den Umgang mit Covid 19. Für die Kosten der überregionalen Arbeit ist künftig mit § 39 Abs. 4 WMVO vorgesehen, dass die zuständigen Leistungsträger kalenderjährlich pro Werkstattbeschäftigten einen Betrag (derzeit von 1.60 €) an die bundesweite Interessenvertretung der Werkstattträte überweisen (BT-Drs.

335/20, S. 3 f.). Der Umweg der Kostentragung über die Werkstatt entfällt somit für die Interessenvertretung auf Bundesebene. Gleichfalls ist die WMVO um § 40a „Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie“ ergänzt. Die Sonderregelungen besagen, dass Werkstattatratssitzungen und Werkstattversammlungen auch als Video- oder Telefonkonferenz abgehalten werden können (ebd., S. 4).

3.3.2 Die Vorgaben der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Die WMVO gliedert sich in fünf Abschnitte und umfasst 41 Paragraphen – eine im Vergleich zum BetrVG (132 Paragraphen) geringe, im Vergleich zur WVO (21 Paragraphen) hohe Anzahl. In Abschnitt 1 sind u. a. die Anwendung der Rechtsnorm, die Konstitution von Werkstattträten, deren Aufgaben und Rechte dargestellt. Eine ausführliche Schilderung des Wahlprozederes enthält Abschnitt 2. Die darauffolgenden zwei Abschnitte richten sich auf die Amtszeit und die Geschäftsführung des Werkstatttrats. Der noch junge Abschnitt 4a WMVO sieht Regelungen für Frauenbeauftragte in WfbM vor und Abschnitt 5 beinhaltet rahmende Schlussvorschriften.

Geltungsbereich und Gremienkonstitution

Die WMVO gilt für Werkstattbeschäftigte (§ 1 Abs. 1 WMVO), jedoch nicht in Einrichtungen von Religionsgemeinschaften, soweit diese auf eine gleichwertige Regelung verweisen können (§ 1 Abs. 2 WMVO). Zur Beteiligung der Werkstattbeschäftigten wird ein Werkstatttrat gewählt (§ 2 Abs. 1 WMVO). Wenngleich keine Pflicht zur Errichtung besteht (Neumann et al., 2020, S. 1059), hat die Werkstatt diese Interessenvertretung als fachliche Anforderung zu ermöglichen (§ 14 WVO) und eine Versammlung zur Wahlvorstandsbestellung einzuberufen, wenn noch kein Werkstatttrat besteht (§ 13 Abs. 2 Satz 2 WMVO). Die Größe des Gremiums richtet sich nach der Anzahl der Wahlberechtigten. Die Staffe­lung der Mitglieder liegt zwischen 3 und 13 Personen (§ 3 Abs. 1 WMVO). Dies ist verglichen mit der Mitgliederzahl von Betriebsräten eine reduzierte Anzahl; so werden für diese bei 101 bis 200 Arbeitnehmern 7 Mitglieder, bei 4.001 bis 4.500 Arbeitnehmern 27 Mitglieder benannt (§ 9 BetrVG). Zur Werkstatttratswahl berechtigt sind alle im Arbeitsbereich beschäftigten Personen mit einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus, d. h. alle Werkstattbeschäftigten (§ 10 WMVO). Darunter können diejenigen mit mindestens halbjährlicher Werkstatterfahrung und Unterstützung durch drei Wahlberechtigte als Werkstatttratsmitglied gewählt werden (§§ 11 und 19 Satz 2 WMVO). Dies schließt die Teilnehmenden im Eingangsverfahren und im

Berufsbildungsbereich von den Werkstatttratswahlen aus (Neumann et al., 2020, S. 1070). Diese wählen zur Mitwirkung eigene Vertretungen (§ 52 Satz 2 SGB IX). Es müssen für sie Mitwirkungsmöglichkeiten an den Leistungen bestehen (§ 51 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). Sofern diese gesonderte Interessenvertretung nicht besteht, hat der Werkstatttrat die Interessen der Personen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich zu berücksichtigen (§ 4 Abs. 3 WMVO). So können diese zu den Werkstattversammlungen des Werkstatttrats eingeladen werden (§ 9 Satz 3 WMVO). Eine entsprechende Berücksichtigung des Personenkreises aus dem Förderbereich der WfbM nach § 219 Abs. 3 SGB IX findet in der WMVO hingegen keine Erwähnung.

Wahlprozedere

Die regelhaften Werkstatttratswahlen finden seit 2001 alle vier Jahre in den Monaten Oktober und November statt (§ 12 Abs. 1 WMVO). Der Wahlablauf folgt einem festgelegten Verfahren, das in je acht Paragraphen zur Wahlvorbereitung (§§ 13–20 WMVO) und Wahldurchführung (§§ 21–28 WMVO) dargestellt ist. Gewählt wird „in geheimer und unmittelbarer Wahl“ (§ 21 Abs. 1 WMVO). In Form von Fotos der Wahlkandidat*innen (§ 20 WMVO) und Assistenzmöglichkeiten bei der Wahl (§ 22 Abs. 4 WMVO) soll der Ablauf vereinfacht und barrierearm ermöglicht werden. Auch die Wahlaufstellung sieht Formreduktionen vor (Neumann et al., 2020, S. 1075). Für eine regelhafte Amtszeit von vier Jahren (§ 29 WMVO) gewählt sind schließlich die Wahlkandidat*innen mit der höchsten Stimmenanzahl (§ 23 Abs. 2 WMVO).

Allgemeine Aufgaben

Dem Werkstatttrat obliegen im Kern drei allgemeine Aufgaben:

- „1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Werkstattbeschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und mit der Werkstatt getroffenen Vereinbarungen durchgeführt werden ...;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb der Werkstatt und den Werkstattbeschäftigten dienen, bei der Werkstatt zu beantragen;
3. Anregungen und Beschwerden von Werkstattbeschäftigten entgegenzunehmen und ... durch Verhandlungen mit der Werkstatt auf eine Erledigung hinzuwirken“ (§ 4 Abs. 1 WMVO)

Die Aufgaben umfassen folglich eine Überwachungspflicht, ein Antragsrecht und die Übermittlung bzw. Verfolgung der Anliegen der Vertretungsbasis. Diese Prinzipien entsprechen in modifizierter Form den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG

(Neumann et al., 2020, S. 1062). Für den Werkstatttrat zur Überwachung besonders betont werden u. a. das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis, die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und die Werkstattverträge. Wie für den Betriebsrat ist anzunehmen, dass in der Überwachung Schwerpunkte gesetzt werden. Zudem empfiehlt sich eine Arbeitsteilung, auch in Form von Ausschüssen (Fricke et al., 2018, S. 196).

Für das Antrags-/Initiativrecht stellt sich die Frage, wie weitreichend dieses ist und ob sich bspw. aus einer eingebrachten Anregung eine zwingende Behandlung ergibt. In der Kommentierung von § 4 Abs. 1 WMVO wird auf die inhaltsgleichen Befugnisse des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG) und der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IX) verwiesen (Neumann et al., 2020, S. 1062). Hieraus ergibt sich, dass der Werkstatttrat nicht auf Maßnahmen der Werkstatt warten muss, sondern diese wie der Betriebsrat „jederzeit und zu jedem Thema“ (Fricke et al., 2018, S. 197) beantragen kann, wenn dies für den Werkstattbetrieb oder die Belegschaft der Werkstattbeschäftigten (auch auf Individualebene) nützlich ist. Unter Umständen besteht sogar die Amtspflicht, dieses Antragsrecht zu nutzen (Neumann et al., 2020, S. 645). Allerdings ergeben sich aus der Berechtigung alleine noch keine weitergehenden Ansprüche (ebd.). Ein erzwingbares Initiativrecht des Werkstatttrats, das die „Werkstattleitung zur Umsetzung der Anregung“ (Bernzen et al., 2020, S. 34) verpflichtet, besteht nicht.

Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Unterrichtsrechte

Konkreter als die allgemeinen Aufgaben sind in § 5 WMVO verschiedene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Werkstatttrats bestimmt. Demnach hat dieser Mitwirkungsrechte, wenn es um Angelegenheiten in den folgenden sechs Bereichen geht:

1. Verwendung des Arbeitsergebnisses und dessen Darstellung (in Leichter Sprache);
2. Unfall-/Arbeits- und Gesundheitsschutz;
3. Persönlichkeitsentwicklung und Übergangsförderung;
4. Angelegenheiten der Arbeitsgestaltung (Arbeitsplätze, -kleidung, neue Verfahren etc.);
5. individuelle Arbeitsplatzumsetzung von Werkstattbeschäftigten, wenn eine Beteiligung gewünscht wird;
6. betriebliche Veränderungen baulicher, organisatorischer oder anderer grundlegender Art (§ 5 Abs. 1 WMVO).

Eine ähnliche separate Listung aller Mitwirkungsrechte ist im BetrVG nicht angelegt. Bei einem Teil der für den Werkstatttrat genannten Bereiche handelt es sich um WfbM-spezifische Themen (z. B. Förderung des Übergangs), andere sind im BetrVG als Mitbestimmungsrecht gestaltet (z. B. Unfall-/Arbeits- und Gesundheitsschutz, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) oder als eigener Abschnitt angelegt. Insbesondere der Bereich der betrieblichen Veränderungen ist in den §§ 111–113 BetrVG viel detaillierter geregelt. Die Reduktion entspricht dem Umstand, dass sich mit dem bestehenden Anspruch auf einen Werkstattplatz Entlassungswellen in WfbM nicht vollziehen können.

Optional besteht die Möglichkeit, die Beteiligungsreichweite der Mitwirkung einvernehmlich zu erweitern (§ 5 Abs. 6 Satz 3 WMVO). Verbindlich weitergehende Mitbestimmungsrechte obliegen den Werkstattträten bereits in den folgenden Angelegenheiten:

1. Ordnung/Verhalten im Arbeitsbereich;
2. Arbeitszeiten;
3. Arbeitsentgelte;
4. Urlaubsplanung;
5. Verpflegung;
6. Überwachungstechnik;
7. Fort- und Weiterbildung;
8. Sanitär- und Aufenthaltsräume;
9. soziale Aktivitäten (§ 5 Abs. 2 WMVO).

Diese Auflistung entspricht in Teilen den 13 Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Manche Angelegenheiten haben ihren Ursprung wiederum in wichtigen werkstattspezifischen Bereichen (BT-Drs. 18/9522, S. 357), wie bei der (barrierefreien) Gestaltung von Sanitär- und Aufenthaltsräumen.

Explizit benannte Unterrichtsrechte obliegen dem Werkstatttrat ferner, wenn ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis beendet und neues Werkstattpersonal eingestellt wird bzw. wenn Ver- bzw. Umsetzungen anstehen (§ 7 Abs. 1 und 3 WMVO). Gleichfalls ist der Werkstatttrat über die Eltern- und Betreuerversammlungen zu unterrichten (§ 7 Abs. 2 WMVO).

Was passiert bei Unstimmigkeiten?

Wie für den Betriebsrat ist für den Werkstattrat die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Werkstatt(leitung) bestimmt. Diese bezieht sich zudem auf alle anderen Vertretungen in der Werkstatt (u. a. Betriebs-/Personalrat, Eltern-/Betreuerbeirat) (§ 8 Abs. 1 WMVO). Besteht Uneinigkeit zwischen der Werkstatt und dem Werkstattrat bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht, können die nach § 6 WMVO begründeten Instanzen (Vermittlungsstellen genannt) eingeschaltet werden, um einen Beschluss über die Streitigkeit zu fällen. Hierbei verbleibt die letztliche Entscheidungsbefugnis in Mitwirkungsfällen bei der Werkstatt (§ 5 Abs. 4 WMVO). Anders hingegen ist es bei den Mitbestimmungsrechten. Liegen keine Kompetenzüberschneidungen mit der Arbeitnehmervertretung vor, gilt die Entscheidung der Vermittlungsstelle (§ 5 Abs. 5 und 6 WMVO). In den Überschneidungsbereichen mit den Befugnissen des Betriebs- oder Personalrats bzw. der MAV ist hingegen Einvernehmen herzustellen. Dies soll widersprüchliche Entscheidungen verhindern, reduziert de facto jedoch die vorhandenen Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats (siehe Neumann et al., 2020, S. 1065).

Die Zusammensetzung der Vermittlungsstelle und das Einschaltungsverfahren sind bei Nachtschatt und Schachler (2020) dargestellt. Zu beachten ist, dass die Wortwahl der WMVO nahelegt, dass Vermittlungsstellen dauerhaft eingerichtete Instanzen sind bzw. die Frage nach der dauerhaften oder anlassbezogenen Errichtung spekulativ bleibt (siehe Abschnitt 8.2.3). Dies ist ein Unterschied zur Einigungsstelle des Betriebsrats, für die entweder ein dauerhafter oder ein anlassbezogener Gründungsweg klar vorgegeben und möglich ist (§ 76 Abs. 1 BetrVG). Wie in Abschnitt 2.2.1 bereits erläutert, wird Betriebsräten eine punktuelle, bedarfsbezogene Einrichtung empfohlen, was ein Druckmittel des Betriebsrats für (kostenintensive) Verfahren sein kann (Fricke et al., 2018, S. 176 ff.). Dies trifft für Werkstatträte nicht im gleichen Maße zu. So ist der Vergütungsanspruch der beteiligten Personen, wie er in § 76a Abs. 3 BetrVG für die Einigungsstellen besteht, in der WMVO nicht geregelt. Um die Handlungsfähigkeit der Stellen zu garantieren, empfiehlt sich eine präventive, konfliktfreie Einrichtung der Vermittlungsstelle (Nachtschatt & Schachler, 2020).

Darüber hinaus kann sich der Werkstattrat bei Verletzungen seiner Rechte an das Arbeitsgericht wenden, das im Beschlussverfahren für Angelegenheiten nach § 222 SGB IX zuständig ist (§ 2a Abs. 1 Nr. 3a Arbeitsgerichtsgesetz).³⁷ Es kann „entweder lediglich das Bestehen

³⁷ Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248).

des Rechtes festgestellt oder dem Arbeitgeber die Unterlassung künftiger Verletzungen aufgegeben“ (Neumann et al., 2020, S. 1066) werden. Spezielle Straf- oder Bußgeldvorgaben bei Verstößen gegen die Rechte des Werkstatttrats sind in der WMVO nicht enthalten (Bernzen et al., 2020, S. 57). Es kann nur mit einem Beschluss des Arbeitsgerichts ein „Zwangsgeld ... vollstreckt“ (ebd.) werden. Hierbei lässt sich anfragen, ob solch ein Zwangsgeld im Sinne der Werkstattbeschäftigten bzw. des Werkstatttrats liegt, sprich: Woraus kann sich dieses finanzieren, ohne dass dafür auf die Entgelte für die WfbM-Leistungen, die den Werkstattbeschäftigten zugutekommen sollen, oder das Arbeitsergebnis zurückgegriffen wird, das für den Werkstattlohn der Beschäftigten vorgesehen ist?

Werkstatttratssitzungen und Geschäftsordnung

Regelmäßige Sitzungen sind für Gremien von zentraler Bedeutung. Für den Werkstatttrat werden diese von der verpflichtend zu wählenden vorsitzenden Person einberufen und von dieser mittels Tagesordnungspunkten vorbereitet und geleitet (§ 32 Abs. 2 Satz 1 WMVO). Eingeladene Gäste und die Frauenbeauftragte (§ 39a Abs. 3 WMVO) können an den Sitzungen teilnehmen (§ 33 Abs. 2 WMVO), nach Einladung oder nach erfolgtem Sitzungswunsch auch die Werkstatt (§ 32 Abs. 4 WMVO). Die weiteren Vorgaben zu den nicht öffentlichen Sitzungen, wie etwa zur Beschlussfassung des Werkstatttrats und der Sitzungsniederschrift, sind in §§ 33–35 WMVO enthalten. Ein genauer Sitzungsturnus ist nicht vorgesehen. Lediglich für die erste Sitzung des neu gewählten Werkstatttrats ist eine zeitliche Frist vorgegeben (§ 32 Abs. 1 WMVO). Für seinen Sitzungsturnus und die weitere Arbeitsweise kann sich der Werkstatttrat eine Geschäftsordnung geben (§ 36 WMVO).

Rechte und Pflichten der Mitglieder

Den Mitgliedern des Werkstatttrats obliegt eine Verschwiegenheitsverpflichtung (§ 37 Abs. 6 WMVO). Persönliche und geheimhaltungsbedürftige betriebliche Angelegenheiten müssen vertraulich behandelt werden. In ihrem unentgeltlichen Ehrenamt dürfen die Werkstattratsmitglieder nicht behindert, benachteiligt oder bevorzugt werden (§ 37 Abs. 1 und 2 WMVO). Für die Werkstattratsarbeit sind sie von ihrer Beschäftigung zu befreien. Der*die Vorsitzende kann ab 200 Wahlberechtigten für das Amt freigestellt werden, dessen*deren Stellvertretung ab 700 Berechtigten (§ 37 Abs. 3 WMVO). Alle Werkstattratsmitglieder haben einen Fortbildungsanspruch für ihre Tätigkeit von 15 Tagen pro Amtszeit. Bei erstmaliger Amtsausführung ist der Anspruch auf 20 Tage erhöht (§ 37 Abs. 3 WMVO). Bei Unstimmigkeiten bezüglich des

Freistellungs- und Weiterbildungsanspruchs kann die Vermittlungsstelle und darüber hinaus das Arbeitsgericht eingeschaltet werden (§ 37 Abs. 5 WMVO).

Arbeitsausstattung und Vertrauensperson

Die Kosten der Werkstatttratsarbeit, der dazugehörigen Fortbildung und der überregionalen Gremienarbeit sind von der Werkstatt zu übernehmen (§ 39 Abs. 1 WMVO). Benannt werden „in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und eine Bürokraft“ (§ 39 Abs. 2 WMVO). Genauer sind die Sachmittel des Werkstatttrats nicht geregelt. Angesichts des übereinstimmenden Wortlauts kann auf die Kommentierung der Ansprüche der Schwerbehindertenvertretung nach § 179 Abs. 8 und 9 SGB IX verwiesen werden (Neumann et al., 2020, S. 1088). In dieser werden als Sachkosten u. a. die Bürousausstattung, Schreibmaterialien, PC mit Internetzugang, Telefonanschluss, Gesetzesausgaben, Fahrt- und Anwaltskosten gelistet (ebd., S. 671).

Wenn gewünscht, ist eine amtsunterstützende Vertrauensperson für den Werkstatttrat bereitzustellen. Diese ist gegenüber der Werkstatt nicht weisungsgebunden und hat die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten nach § 37 WMVO (Benachteiligungsverbot, Verschwiegenheit, Fortbildungsanspruch) wie der Werkstatttrat (§ 38 Abs. 3 WMVO). Die Wortwahl leitet sich vermutlich von der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ab, die in Betrieben ab fünf schwerbehinderten Menschen gewählt wird und gemeinsam mit mindestens einer Stellvertretung die betriebliche Schwerbehindertenvertretung bildet (§ 177 Abs. 1 SGB IX). Mit der ersten Reform der WMVO im Zuge des Bundesteilhabegesetzes wurde neu eingeführt, dass die Vertrauensperson des Werkstatttrats von extern stammen kann, d. h., sie muss nicht verpflichtend dem Werkstattpersonal angehören. Der Werkstatttrat hat für die Vertrauensperson ein „Auswahlrecht“ (Bernzen et al., 2020, S. 213). Er ist es, der die Person auswählt.

Werkstattinterne Kommunikationswege

In Mitwirkungs- und Mitbestimmungsangelegenheiten ist der Werkstatttrat seitens der Werkstatt „vor Durchführung der Maßnahme rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören“ (§ 5 Abs. 3 WMVO). Bei den Unterrichtsrechten wird hierzu ferner die „Vorlage der erforderlichen Unterlagen“ (§ 7 Abs. 2 WMVO) erwähnt. Die Bezeichnung als „rechtzeitig“ und „umfassend“ ist den Informationspflichten nach § 80 Abs. 2 BetrVG entlehnt. Die Kommentierung versteht unter „rechtzeitig“ den Zeitpunkt, zu dem begonnen wird, eine Maßnahme zu planen. Eine Entscheidung darf noch nicht getroffen sein, sodass die Maßnahme noch beeinflusst oder abgelehnt werden kann (Fricke et al., 2018,

S. 200 f.). Entscheidend ist, dass sich mit den Informationen die Tätigkeit des Betriebsrats wirkungsvoll entfalten kann. Unter „umfassend“ gelten Informationen, wenn mit diesen die Folgen und Bezüge einer Maßnahme verstanden und eingeschätzt werden können, was i. d. R. ein ständiger Informationsprozess ist (ebd., S. 201). Die Angemessenheit der Informationen ist ein Spezifikum der WMVO und soll beeinträchtigungsbedingten Notwendigkeiten begegnen. Die Angemessenheit lässt sich wiederum mit der umfassenden Informationspflicht auslegen: Die Informationen müssen so beschaffen sein, dass unabhängig von den Beeinträchtigungen der Werkstattratsmitglieder eine Maßnahme verstanden und eingeordnet werden kann.

Alle Informationen müssen ohne Aufforderung (Wendt, 2002, S. 325) vorgelegt werden. Zudem können grundsätzlich alle für die Arbeit notwendigen Informationen angefordert werden (Fricke et al., 2018, S. 200). Kommt die Werkstatt ihren Unterrichtungspflichten nicht nach, kann das Arbeitsgericht involviert werden; monetäre oder andere Sanktionsmöglichkeiten sind wiederum nicht vorgesehen (Wendt, 2002, S. 327).

Der*die Vorsitzende kann den Werkstattrat hinsichtlich seiner gefassten Beschlüsse und zur Annahme von Erklärungen vertreten, im Verhinderungsfall, d. h. bei länger andauernder Abwesenheit durch Urlaub o. Ä., auch die gewählte Stellvertretung (§ 31 Abs. 2 WMVO; Neumann et al., 2020, S. 1082). Diese Befugnisse finden sich im fast identischen Wortlaut in § 26 Abs. 2 BetrVG, was in einem Gesetzeskommentar wie folgt beschrieben wird: Die*der Vorsitzende muss sich an die Gremienbeschlüsse des Betriebsrats halten, offizielle Erklärungen muss dieser verpflichtend entgegennehmen. Den anderen Gremienmitgliedern ist dagegen zu empfehlen, die Erklärungsannahme prinzipiell abzulehnen und Ausnahmen für den Vertretungsfall des*der Vorsitzenden in der Geschäftsordnung zu regeln (Fricke et al., 2018, S. 73 f.).

Die Regelung gemeinsamer Beschlüsse der Werkstatt und des Werkstattrats, etwa in Form von Werkstattvereinbarungen (zu den Betriebsvereinbarungen des Betriebsrats siehe § 77 und § 88 BetrVG), wird in der WMVO nicht speziell benannt. Vorgegeben ist lediglich, dass Werkstattrat und Werkstatt i. d. R. eine monatliche Besprechung durchführen sollen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 WMVO), und unter den allgemeinen Aufgaben des Werkstattrats wird auf zu überwachende Vereinbarungen verwiesen, die mit der Werkstatt getroffen wurden (§ 4 Abs. 1 WMVO).

Mit der WMVO verpflichtend vorgesehen sind mindestens jährliche Werkstattversammlungen der Werkstattbeschäftigten (§ 9 Satz 1 WMVO), ein gegenüber den vierteljährlichen Betriebs- oder Abteilungsversammlungen des § 43 Abs. 1 BetrVG reduzierter Turnus. Für die

genauere Gestaltung finden die Vorgaben der Arbeitnehmervertretungen Anwendung (§ 9 Satz 2 WMVO). Bei Gültigkeit des BetrVG werden demnach die Versammlungen durch den*die Vorsitzende*n geleitet und der Werkstatttratt hat über seine Tätigkeiten zu berichten (§§ 42–43 BetrVG). Sprechstunden des Werkstatttratts für die Werkstattbeschäftigten (§ 38 WMVO) sind ein weiteres Kommunikationsmittel.

3.3.3 Die Verordnungen der Diakonie und Caritas

Von der Möglichkeit, eigenständige Regelungen zur Beteiligung der Werkstattbeschäftigten zu treffen, machen die Kirchen in Form der CWMO³⁸ und DWMV³⁹ Gebrauch. Mit zeitlicher Verzögerung von zwei bzw. drei Jahren wurden diese im Anschluss an die WMVO als Gesetz in den (Erz-)Bistümern empfohlen bzw. vom Rat der Evangelischen Kirche verordnet.

Als wesentlicher Unterschied zwischen den Verordnungen gilt, dass die DWMV bereits von vornherein Mitbestimmungsrechte des Werkstatttratts kannte. Offen bleibt (siehe kritisch dazu Holl, 2011, S. 60), ob sich damit eine echte Mitbestimmung des Werkstatttratts realisieren ließ. Nach der Angleichung durch die Reform im Zuge des Bundesteilhabegesetzes sind die Beteiligungsrechte in den drei Verordnungen weitestgehend einheitlich geregelt, wenngleich im Detail einige Unterschiede bestehen.

CWMO/Caritas-WMO

Die CWMO wurde im Jahr 2019 im Hinblick auf fehlerhafte Stellen überarbeitet, womit gleichfalls die Abkürzung in Caritas-WMO abgeändert wurde.⁴⁰ Die Caritas-WMO entspricht im Kern der WMVO. Besonderheiten liegen u. a. darin, dass optional selbstständige Werkstattträte in Zweig- und Teilwerkstätten möglich sind (§ 2 Abs. 2 Caritas-WMO) und der Gewaltschutz als allgemeine Aufgabe des Werkstatttratts gesondert hervorgehoben ist (§ 4 Abs. 1 Caritas-WMO). Ebenfalls sind bei den Mitwirkungsrechten des Werkstatttratts die folgenden Bereiche ergänzt: Angelegenheiten der Beförderung, der Barrierefreiheit und wesentliche

³⁸ Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung (CWMO) vom 23. Juni 2003, i. d. F. für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, BO Nr. A 2064 – 12.09.03 PfrReg. M 9.1.

³⁹ Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) vom 1. Juli 2004, ABl. EKD 2004, S. 529.

⁴⁰ Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung (Caritas-WMO) vom 01. Juli 2019, i. d. F. für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, BO-Nr. 3280 – 31. Mai 2019 PfrReg. F 1.1d 2.

Veränderungen bestehender Tätigkeitsfelder oder Arbeitsverfahren (§ 5 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 7–9 Caritas-WMO).

DWMV

Mit 53 Paragraphen weist diese Verordnung einen höheren Umfang als die Caritas-WMO und WMVO mit je 41 Paragraphen auf. Die Gliederung der DWMV⁴¹ folgt im Wesentlichen der Inhaltsübersicht der WMVO, manche Aspekte sind in Form von eigenen Paragraphen geregelt (etwa § 47 Vertrauensperson DWMV) oder sehen eine andere Anordnung der Inhalte vor. Die auffallendsten Unterschiede der DWMV zur WMVO umfassen:

- die Bildung von Zweigwerkstattträten: Das heißt, bei mehreren Betriebsstätten einer anerkannten Werkstatt können mehrere Werkstattträte gewählt werden, wenn die Betriebsstätten eigene Organisationsstrukturen haben, weit entfernt voneinander liegen oder dort ein gesonderter Personenkreis tätig ist (§ 2 Abs. 1 DWMV);
- die optionale Einrichtung von Gesamtwerkstattträten: Existieren mehrere Werkstatttratsgremien bei einem Träger, können diese gebildet werden. Zudem werden diese eingerichtet, wenn ein Träger mehrere anerkannte WfbM betreibt (§ 3 Abs. 1 DWMV). Der Zuständigkeitsbereich der Gesamtwerkstattträte ist für die Angelegenheiten vorgesehen, die mehrere Standorte der Werkstatt betreffen (§ 3 Abs. 4 DWMV). Die Beteiligungsrechte, die Pflichten und weiteren Vorgaben für den Werkstatttrat gelten – mit Ausnahme des Wahlprozesses und der Wahlvorgaben – auch für den Gesamtwerkstatttrat (§ 3 Abs. 5 DWMV);
- andere Mitgliederzahlen: Die Anzahl der Mitglieder eines Werkstatttrats unterscheidet sich von der WMVO. In dieser sind bei bis zu 200 Wahlberechtigten drei Mitglieder vorgesehen, in der DWMV hingegen bei 60 Werkstattbeschäftigten (oder weniger) zwei Mitglieder (§ 4 Abs. 1 DWMV). Dies ist konsequent, da sich bei mehreren eingerichteten Werkstatttratsgremien in einer Werkstatt die Anzahl der wahlberechtigten und wählbaren Personen verringert. Zu Abweichungen kommt es bei den höheren Bezugszahlen, die eine andere Staffélung und ggf. höhere Mitgliederzahlen vorsehen. Zudem können zwischen Werkstatt und Werkstatttrat andere Mitgliederzahlen vereinbart werden (§ 4 Abs. 1 Satz 3 DWMV);

⁴¹ Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) vom 19. Mai 2017, zuletzt geändert am 15. September 2017 (Abl. EKD, S. 299).

- ein Bezug auf das betriebliche Qualitätsmanagement: In diesem Rahmen soll der Werkstatttrat erfolgte Anregungen/Beschwerden der Werkstattbeschäftigten aufgreifen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 DWMV);
- die genauere Regelung der formalen Abläufe der Mitbestimmung: Aus der Verordnung der Diakonie geht der Ablauf der Mitbestimmungsangelegenheiten konkreter hervor. Die Zustimmung zu einer Maßnahme der Mitbestimmung hat die Werkstatt beim Werkstatttrat zu beantragen (§ 7 Abs. 2 DWMV). Ferner ist beschrieben, was als Billigung verstanden wird, mit welchen Fristen und wie eine Verweigerung des Werkstatttrats erfolgen soll (§ 7 Abs. 3 DWMV). Auch ist die Rechtsungültigkeit einer Maßnahme bei einem fehlenden Einbezug des Werkstatttrats klarer benannt: „Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn der Werkstatttrat nicht beteiligt worden ist“ (§ 7 Abs. 1 Satz 2 DWMV). Diese Formulierung und weitere Vorgaben zur Beteiligung orientieren sich an § 38 MVG-EKD;
- eine spezifischere Beschreibung zur Form der Unterrichtungspflichten: Die Unterrichtung soll „in verständlicher Form, zum Beispiel in Leichter Sprache“ (§ 6 Abs. 1 Satz 2 DWMV) erfolgen. Dies gilt auch für schriftliche Unterlagen (§ 13 Abs. 3 DWMV);
- Vorgaben zur Ausübung des Wahlrechts per Briefwahl (§ 18 DWMV);
- weitere konkretere Vorgaben: Beispielsweise ist der Zeitraum des Verhinderungsfalles, ab dem ein Ersatzmitglied im Werkstatttrat nachrücken soll, mit länger als drei Monaten beziffert (§ 36 Abs. 2 Satz 2 DWMV) oder unter dem Sachbedarf des Werkstatttrats wird eine „übliche technische Ausstattung“ (§ 46 Abs. 2 DWMV) aufgeführt;
- eine verbesserte Freistellungsmöglichkeit neben der vorsitzenden Person: Diese ist bereits ab 201 (und nicht erst ab 701) Wahlberechtigten für ein Werkstattratsmitglied gegeben (§ 44 Abs. 1 DWMV).

An die Stelle der in der WMVO erwähnten Arbeitsgerichte treten die kirchlichen (Arbeits-)Gerichte, die in Streitfällen des Verordnungsbereichs zuständig sind (§ 40 Caritas-WMO sowie § 51 DWMV). Das Konzept der Dienstgemeinschaft (siehe Abschnitt 2.2.2) ist in der Caritas-WMO und DWMV nicht enthalten. Das ist insofern stimmig, als für den Anspruch auf einen Arbeitsplatz in WfbM die Konfessionszugehörigkeit keine Rolle spielt und Werkstattbeschäftigte i. d. R. in der nächstgelegenen Werkstatt tätig sind.

Im Ordnungsvergleich fällt auf, dass in der Caritas-WMO punktuell eine einfachere Wortwahl gefunden wurde (etwa § 35 Caritas-WMO). Die DWMV verkompliziert mitunter die Inhaltsdarstellung mit einer sehr aufbauschenden Sprache (etwa § 1 Abs. 1 DWMV).

Allerdings kann diese Verordnung mit den konkreteren Benennungen bei der praktischen Durchführung der Werkstatttratsarbeit hilfreich sein.

3.3.4 Die Vertretungen auf Bundes- und Landesebene

Ab dem Jahr 2000 begannen Werkstattträte damit, sich auf überregionaler Ebene zusammenzuschließen (Rosenbaum, 2014, S. 1). Im Zeitraum 2003 bis 2010 wurden einige Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstattträte (LAGen WR) gegründet, bspw. Werkstattträte Baden-Württemberg e. V. im Jahr 2003 oder die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte (LAG WR) in NRW im Jahr 2010.⁴² Die Gründung des bundesweiten Zusammenschlusses der Werkstattträte erfolgte im Jahr 2008 unter dem Namen Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstattträte (BVWR). Heute ist diese unter dem Namen Werkstattträte Deutschland e. V. bekannt. Für die Zusammenschlüsse der Werkstattträte auf überregionaler Ebene gibt es keinen vorgegebenen gesetzlichen Rahmen (Rosenbaum, 2014, S. 1). Erst seit 2017 ist in der WMVO ein Passus enthalten, der darauf verweist, dass „die Kosten, die ... durch die Interessenvertretung auf Bundes- oder Landesebene entstehen“ (§ 39 Abs. 1 Satz 2 WMVO), durch die Werkstatt übernommen werden müssen. Weitere Vorgaben bestehen nicht.

Die Vereinsziele von Werkstattträte Deutschland e. V. liegen u. a. in der „Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Menschen mit Behinderung“ (Werkstattträte Deutschland e. V., *n. d.*, Vereinssatzung, S. 51), dem Erhalt von LAGen WR in allen Ländern und der Unterstützung bzw. Schulung von Werkstattträten (ebd.). Der Verein versteht sich als bundesweite Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten in Deutschland, als „Sprachrohr gegenüber der Politik, den Verbänden und der Öffentlichkeit“ (Rosenbaum, 2014, S. 1). Mitglieder sind die LAGen WR. In Form von Mitgliederversammlungen und einem gewählten Vorstand, der sich aus Werkstatttratsmitgliedern zusammensetzt, ist der Verein demokratisch organisiert. Ferner ist er unabhängig von Trägern, konfessionellen Verbänden und politischen Parteien (Werkstattträte Deutschland e. V., *n. d.*, Vereinssatzung Präambel, S. 50). Die ehrenamtliche Arbeit des Vorstandes wird durch Assistent*innen unterstützt. Der Verein finanzierte sich zunächst über Projektmittel. Im Jahr 2020 wurde ein direkter Finanzierungsweg geschaffen (siehe Abschnitt 3.3.1).

⁴² Siehe hierzu die Selbstdarstellungen der Mitglieder von Werkstattträte Deutschland. Verfügbar unter: <https://www.werkstatttraete-deutschland.de/ueber-uns/mitglieder>

Nach heutigem Stand gibt es in allen Bundesländern landesweite Zusammenschlüsse der Werkstatträte. In Flächenländern wie Bayern oder Baden-Württemberg bestehen ergänzend dazu Arbeitsgruppen auf Regional- oder Bezirksebene.⁴³ Die Ländervertretungen sind unterschiedlich aufgestellt. Große Unterschiede werden bereits bei den Selbstdarstellungen im Internet deutlich. Für manche LAGen sind geregelte Finanzierungsstrukturen, mit denen eine überregionale Arbeit ermöglicht wird, schon länger gegeben (siehe für Rheinland-Pfalz Etzkorn & Schürmann, 2015, S. 330). Für andere sind diese dagegen erst seit Kurzem oder noch gar nicht vorhanden (Bernzen et al., 2020, S. 210; Schachler, 2018a, S. 3 f.).

Nach dem Prinzip der Tarifautonomie sind in Deutschland Abschlüsse von Tarifverträgen auf überbetrieblicher Ebene möglich. Konflikte über Tarifverhandlungen können mit dem Mittel des Arbeitskampfes ausgetragen und Streiks bzw. Lohnersatzkosten über die Gewerkschaften organisiert werden (siehe Abschnitt 2.2). Für Werkstattbeschäftigte bzw. das Werkstattensystem ist dieser Weg bisher noch nicht eingeschlagen worden. Weder Werkstatträte Deutschland noch die BAG WfbM treten als Tarifvertragspartner auf, die Tarifverträge aushandeln. Gleichfalls hat Werkstatträte Deutschland bisher noch nicht zu einem Streik aufgerufen. Inwieweit dies rechtmäßig wäre, ist juristischen Expertisen zu überlassen. Bernzen et al. (2020, S. 210) vergleichen die Vorgabe zur Kostentragung der überregionalen Arbeit der Werkstatträte in der WMVO mit der „Struktur eines Konzernbetriebsrats“ und verweisen auf die Schwierigkeiten der Kostentragung, die sich in der Praxis durch die offene Vorgabe der WMVO ergeben. Dass in einigen Ländern die Kostentragung nicht ausreichend geregelt ist, hemmt die Organisation der Werkstatträte. So haben die gewählten Vertreter*innen als Werkstattatsmitglieder vor Ort in ihren Einrichtungen und mit ihren Ämtern in der überregionalen Interessenvertretung Doppelfunktionen inne, die einer entsprechenden Organisation, Begleitung und Ressourcenausstattung bedürfen. Trotz der ungeklärten Punkte kann festgehalten werden, dass sich die überregionalen Vertretungen der Werkstatträte zunehmend aktiv einbringen, politisch Einfluss auszuüben (siehe hierzu z. B. die Stellungnahmen von Werkstatträte Deutschland im Zuge des Bundesteilhabegesetzes, Schachler & Schreiner, 2017).

⁴³ Siehe hierzu die Selbstdarstellungen der Verbände. Verfügbar unter: <https://lag-wr-bayern.de> und <https://www.wr-ba-wue.de>

3.4 Zwischenfazit

Die Ausführungen zeigen, dass sich das Werkstättenrecht in den letzten 60 Jahren fortlaufend entwickelt und verändert hat. Die in den Reformverläufen diskutierten Themen wie das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung oder die geringe Entlohnung der Werkstattbeschäftigten wiederholen sich. Der Monatslohn der Werkstattbeschäftigten ist anhaltend gering, obwohl Teilzeitbeschäftigungen nicht gängig sind. In den rechtlichen Veränderungen wird einerseits an der grundlegenden Einrichtungskonzeption von 1974 und den vier fachlichen Grundsätzen der Werkstätten festgehalten, andererseits werden Detailfragen stetig angepasst, was in einer kritischen Perspektive als Aushöhlung bezeichnet wird (Greving & Scheibner, 2014, S. 33). Die Rahmenbedingungen der Arbeit in WfbM sind rechtlich stark reglementiert, was im Arbeitsalltag der Werkstattbeschäftigten eher weniger präsent anmutet (siehe Lahoda, 2018, S. 370 f.). Die Überwachungspflicht des Werkstattrats bezieht sich damit potenziell auf eine diffuse Anzahl von Vorgaben und Verordnungen.

Zentrale Strukturmerkmale der Werkstätten, wie die Anzahl der Werkstattplätze und die Standortlage, fallen dem flächendeckenden Werkstättensystem entsprechend unterschiedlich aus. Nach vorhandenen Zahlen liegen > 40 % im ländlichen Raum. Knapp ein Fünftel der Werkstätten hat 600 oder mehr belegte Werkstattplätze, rund drei Viertel mehr als einen Betriebsstandort. Bezogen auf die Trägerschaft sind Werkstätten von Lebenshilfeverbänden und Einrichtungen der Diakonie und Caritas besonders gängig. Ob ausgelagerte Arbeitsplätze vorhanden sind, variiert regional sehr stark. Insgesamt ist Werkstatt nicht gleich Werkstatt. Geprägt durch die Strukturmerkmale und das Stammpersonal kann das Arbeitsklima industrieähnlichen Charakter haben oder eher dem Klima im Bereich des Handwerks, des Gewerbes oder des Dienstleistungssektors ähneln. Auch landwirtschaftliche Tätigkeiten, Kunst- und Gartenarbeiten sind gängig.

Theoretisch gesehen besteht in WfbM ein Dreiecksverhältnis zwischen leistungsberechtigten Werkstattbeschäftigten, Rehabilitationsträger und Leistungserbringer (WfbM). Dass dieses Dreiecksverhältnis im Alltagserleben spürbar ist, mag zu bezweifeln sein (siehe z. B. Lahoda, 2018, S. 371). Im Gegenteil, von verschiedenen Seiten wird ein konservativer, patriarchalischer Führungsstil für WfbM angemerkt. Für Werkstatträte bedeutet dies, dass sich deren Arbeit in unterschiedlichen Betriebsgefügen abspielt und für die Gremien unter Umständen keine förderlichen Bedingungen zur Tätigkeitsausführung vorliegen.

Bezogen auf die Belegschaft in WfbM lässt sich festhalten, dass diese zum Großteil aus Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen besteht, auch wenn zunehmend weitere

Personengruppen in WfbM kommen. Wurde eine Tätigkeit in einer Werkstatt begonnen, ist von einer längeren Werkstattzugehörigkeit auszugehen, worauf die fehlenden Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verweisen.

Im zeitlichen Rückblick ist bemerkenswert, dass die Rechtsklarheit über den genauen Status der Werkstattbeschäftigten erst zu einem relativ späten Zeitpunkt erfolgte. Mitte der 1990er-Jahre wurde der arbeitnehmerähnliche Status festgelegt und damit Vorgaben zur betrieblichen Beteiligung in WfbM gefunden bzw. ein Mitwirkungsanspruch in Form von Werkstatträten etabliert. Werkstatträte weisen gängige Gremienstrukturen und einige Parallelen zu Betriebsräten mit den entsprechenden formalen Regelungsschritten auf. Bezogen auf die Reichweite der Beteiligung wurde diese kürzlich in Form von Mitbestimmungsrechten erweitert. Zur Umsetzung kommt den Vermittlungsstellen eine besondere Bedeutung zu.

Bereits für den Betriebsrat wird angemerkt, dass dieser in wirtschaftlichen Angelegenheiten lediglich geringfügige und bei der Personalplanung eingeschränkte Befugnisse hat. Für den Werkstattrat gilt dies umso mehr: Ein beratender Wirtschaftsausschuss vergleichbar zu § 106 BetrVG ist nicht vorgesehen. Der Einbezug bei Personalentscheidungen und -angelegenheiten reduziert sich auf Einzelaspekte. Bei den Mitgliederzahlen gibt es gegenüber dem BetrVG Einbußen, ein Arbeitsmittel vergleichbar zur Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG wird in der WMVO nicht erwähnt etc. Allerdings hinkt der Vergleich. WfbM haben einen Tendenzcharakter (Cramer, 2009, S. 398). Das heißt, nicht die monetäre Gewinnerzielung steht im Vordergrund, WfbM verfolgen andere Ziele als Wirtschaftsunternehmen. Angesichts des rehabilitativen Auftrags der Persönlichkeitsentwicklung und der weiteren Förderaufträge kommt einer gelingenden Beteiligung der Werkstattbeschäftigten in WfbM damit eine noch größere Bedeutung zu als der betrieblichen Mitbestimmung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes – zumindest ideell gesehen, womit sich die Frage nach deren tatsächlicher Umsetzung stellt.

4 Betriebliche Beteiligung in der Umsetzung

In Abschnitt 2.2 wurden die Merkmale des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen vorgestellt und die rechtlichen Grundlagen zur Einbindung und Arbeitsweise von Betriebsräten skizziert. Abschnitt 3.3 stellte die in Analogie dazu entstandene betriebliche Interessenvertretung in WfbM und die verordnungsrechtlichen Befugnisse von Werkstatträten vor. Zunächst die gesetzliche Ausrichtung der Arbeit von Betriebsräten zu behandeln und anschließend die Vorgaben zur Arbeit der Werkstatträte zu fokussieren war erforderlich, da die WMVO in Anlehnung an die Regelungen des BetrVG entstanden ist (Cramer, 2009, S. 387) und sich die Vorgaben so besser nachvollziehen lassen.

Nun stellt sich die Frage, wie sich die Rechtsnormen in der Umsetzung ausgestalten. Wie wird betriebliche Mitbestimmung lebensweltlich erlebt? Wie fällt die Arbeit der Gremien jenseits der formalen Anlagen de facto aus? Gelingt es ihnen, ihre Rechte zu mobilisieren, und kann damit eine Einflussnahme im Betrieb realisiert werden? Was zeichnet erfolgreiche Gremien aus? Wie in der Einleitung dieser Arbeit bereits erwähnt, liegen zu Werkstatträten bisher kaum empirische Ergebnisse vor. Ersatzweise lässt sich die betriebliche Mitbestimmungsforschung konsultieren, um Antworten auf die aufgeworfenen Fragen – zumindest für Betriebsräte – zu finden. Dazu werden die betriebliche Mitbestimmungsforschung und vorliegende Ergebnisse in Abschnitt 4.1 thematisiert. Den vorliegenden Kenntnisstand über die Arbeit von Werkstatträten in WfbM greift anschließend Abschnitt 4.2 auf. Abgerundet wird das Kapitel mit einem Exkurs in die Rechtssoziologie (Abschnitt 4.3). Hiermit lässt sich vertiefen, was allgemein über die Inanspruchnahme von Rechtsansprüchen angenommen wird und wie Rechtsmobilisierung vonstattengehen kann. Am Ende wird wieder ein Zwischenfazit über die Ergebnisse des Kapitels gezogen (Abschnitt 4.4).

4.1 Erkenntnisse aus der betrieblichen Mitbestimmungsforschung

Um betriebliche Mitbestimmungsforschung zu charakterisieren, wird in Abschnitt 4.1.1 ein kleiner Einblick in das Forschungsfeld, zu übergreifenden Ergebnissen und zu vorhandenen sozialempirischen Arbeiten gegeben. Anschließend werden vier Forschungsarbeiten zu Betriebsräten genauer vorgestellt (Abschnitt 4.1.2). Hierbei liegt das Ziel nicht nur darin, exemplarische Themen und Erkenntnisse zu erörtern, sondern auch herauszuarbeiten, wie die Studien methodisch umgesetzt werden. Dies wird für die vorliegende Arbeit als wichtig erachtet: zum einen, da empirische Erhebungsergebnisse nur im Zusammenhang mit ihrer methodischen

Erarbeitung beurteilt werden können. Zum anderen diene die Betrachtung der Vorgehensweisen dazu, das eigene Vorhaben methodisch adäquat vorzubereiten. Um den Lesefluss flüssig zu halten, sind die methodischen Hinweise teilweise in Fußnoten gesetzt.

4.1.1 Einblick in die empirische Mitbestimmungsforschung

Der Forschungsstrang der betrieblichen Mitbestimmung kann auf eine breite empirische Basis verweisen. Beheimatet in der Industrie- und Betriebssoziologie umfasst der Forschungsstand unterschiedliche disziplinäre Zugänge und Bezüge. Es liegen u. a. sozial-, rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Studien vor (Diefenbacher & Nutzinger, 1980; Kißler et al., 2011, S. 151). Die Themen umfassen die Mitbestimmung als „Idee und Wirklichkeit“ (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 12), sprich, das Themenspektrum bewegt sich zwischen ideologischen Erörterungen und tatsachenorientierten Studien. Als klassische Forschungsgegenstände der sozialempirischen Arbeiten werden für Deutschland der Aufsichts-, der Betriebs-/Personalrat sowie die Arbeitsgruppe klassifiziert. Dies resultiert aus den drei Umsetzungsebenen der Mitbestimmung (Unternehmen, Betrieb, Arbeitsplatz, siehe Abschnitt 2.2) und einer institutionszentrierten Tatsachenorientierung der Industrie-/Betriebssoziologie (Müller-Jentsch, 2007). Der Überblicksband „Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010“ (Greifenstein & Kißler, 2010) zeigt den Fundus der vorliegenden Arbeiten auf. Alleine für den Zeitraum 1990–2010 werden 165 empirische Ersterhebungen bzw. Langzeitstudien gelistet, die den Ansprüchen empirischer Sozialforschung genügen (ebd., S. 29). Die gute Studienlage gilt jedoch lediglich für den privatwirtschaftlichen Sektor. Für den öffentlichen Dienst und den kirchlichen Bereich (siehe Abschnitt 2.2.2) bestehen nur wenige Studien (Brehmer, 2014, S. 2). Insbesondere die Umsetzung des konfessionellen Mitarbeitervertretungsrechts gilt als empirisch kaum untersucht (Ensinger, 2006, S. VII; Jakobi, 2007, S. 20).

Zudem muss mitgedacht werden, dass sich die Mitbestimmungsforschung durch vorhandene Reglementierungen, branchenspezifische Gegebenheiten, gewerkschaftliche Zugehörigkeiten und ihre Finanzierungsquellen auf bestimmte Sektoren fokussiert.⁴⁴ Nach den bereits erwähnten Zahlen des IAB-Betriebspanels 2018 gibt es derzeit nur in 9 % der

⁴⁴ Die Forschungsfinanzierung ist stark durch die Hans-Böckler-Stiftung geprägt. Weitere Finanzierungsstellen sind u. a. die Deutsche Forschungsgemeinschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände. Ferner liegen eine Reihe von Qualifizierungsarbeiten vor (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 186 ff.).

privatwirtschaftlichen Betriebe ab fünf Beschäftigten (ohne Landwirtschaft) überhaupt einen Betriebsrat (siehe zum Panel Fußnote 12). Der Verbreitungsgrad steigt mit zunehmender Betriebsgröße und variiert stark branchenspezifisch. Während 87 % aller Betriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten in Westdeutschland einen Betriebsrat haben (in Ostdeutschland 88 %), trifft dies lediglich auf 5 % der Betriebe mit 5–50 Beschäftigten zu (6 % in Ostdeutschland). Die Gremien sind mit einer Einrichtungsquote von 40 % am häufigsten im Bereich „Energie/Wasser/Abfall/Bergbau“ verbreitet, was sich traditionell begründet. Im „Baugewerbe“ und „Gaststätten- und sonstigem Dienstleistungsbereich“ sind sie hingegen kaum anzutreffen und nur bei 3 % (Westdeutschland) bzw. 2 % (Ostdeutschland) der Betriebe eingerichtet (Ellguth & Kohaut, 2019, S. 295). Neben der Branche und der Betriebsgröße sind personenbezogene Wissensbestände über die gesetzlichen Möglichkeiten und Haltungen gegenüber betrieblicher Mitbestimmung wesentlich, die mit darüber entscheiden, ob ein Betriebsrat errichtet wird und wie dessen Arbeit ausfällt. Im Folgenden werden hierzu übergreifende Ergebnisse aus der erwähnten Forschungsbilanz von Greifenstein und Kißler (2010) vorgestellt.

Ergebnisse zu personenbezogenen Wissensbeständen und Haltungen bei Beschäftigten

Die empirischen Ergebnisse stimmen dahingehend überein, dass das Wissen über die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Arbeitnehmer*innen und anderen Beschäftigten generell mangelhaft ausfällt. Für den individuellen Wissensstand spielen die betriebliche Position und die Arbeitssituation eine wesentliche Rolle. Das Wissen nimmt u. a. mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit, mit gewerkschaftlichen Kontakten, dem Grad der Qualifikation und arbeitsplatznahen Mitbestimmungserfahrungen zu. Demgegenüber hemmen restriktive Arbeitsbedingungen das Mitbestimmungswissen und die Beteiligungsbereitschaft. Eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit und größere Einflussmöglichkeiten wirken sich wiederum positiv auf die Einstellung zur Mitbestimmung aus. Empirisch zeigt sich, dass die mit dem Beteiligungsinstrument des Betriebsrats verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten im Erfahrungshorizont der Beschäftigten erst relevant werden, sobald die primären Interessenlagen wie etwa Lohn- und Beschäftigungssicherheit gegeben sind (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 45–50). Die Errichtung eines Betriebsrats ist folglich bereits voraussetzungsvoll. Doch welche Erkenntnisse liegen nun dazu vor, wenn das Gremium tätig wird?

Vorliegende Forschungsarbeiten zu Betriebsräten

Zur Arbeit von Betriebsräten werden drei thematische Bereiche klassifiziert:

- Ein grundlegender erster Studienstrang richtet sich auf die innerbetriebliche Position von Betriebsräten. Aus diesen Studienergebnissen geht hervor, dass die Wahrnehmung und Ausgestaltung der gegebenen gesetzlichen Beteiligungsrechte stark variiert und erheblich durch die innerbetriebliche Stellung des Betriebsrats und die sozialen Beziehungen im Betrieb beeinflusst wird (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 57 f.). Neben der Art des Beziehungsverhältnisses zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gilt für die eingenommene Position des Gremiums der Mobilisierungsgrad der Belegschaft als wesentlich. Dieser äußert sich etwa in Form der gewerkschaftlichen Affinität und der Konfliktbereitschaft der Beschäftigten. Als Beispiel einer Arbeit, die sich auf die eingenommene Rolle der Interessenvertretung richtet, wird im folgenden Abschnitt die Betriebsratstypologie von Kotthoff (1981) vorgestellt.
- Ein zweiter Bereich von Forschungsarbeiten handelt davon, wie Betriebsratsarbeit ausgestaltet wird und womit die Ausgestaltung zusammenhängt. Hier zeigt sich bspw., dass die Unternehmensgröße entscheidend beeinflusst, wie die Arbeitsressourcen und -ergebnisse eines Betriebsrats ausfallen. Im Hinblick auf die Mitbestimmungsbereiche wird u. a. konstatiert, dass die Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten ausgeprägter sind als bei den personellen Angelegenheiten und dass sich Abschlüsse bei der Funktionsweise des Wirtschaftsausschusses zeigen (Greifenstein & Kißler, 2010, S. 59 f.).
- Als dritter Bereich finden sich Studien, die von den neuen Themen der Mitbestimmung handeln. Hiermit sind veränderte rechtliche Grundlagen, neue Technologien und andere gewandelte Arbeitsmarktanforderungen gemeint. Festgehalten wird in diesen Arbeiten bspw. ein zunächst defensives Verhalten der Gremien bei Arbeitsgestaltungsprozessen, was mit einem vorliegenden Überforderungs-/Kompetenzproblem begründet wird (ebd., S. 63). Die Forschung konnte aber auch herausarbeiten, dass ein neuer Betriebsratstyp entsteht, dem es als „Wissensmanager“ (ebd., S. 106) gelingt, Innovationsprozesse voranzutreiben.

Um diese kursorische Studienübersicht zu vertiefen, werden im nächsten Abschnitt vier ausgewählte Arbeiten zu Betriebsräten genauer vorgestellt. Zunächst wird auf die qualitative Forschungsarbeit von Kotthoff (1981) als „Klassiker“ unter den Studien eingegangen. Anschließend werden drei quantitative Studien präsentiert, die im Hinblick auf die Gremienarbeit von Werkstatträten als relevant erscheinen. So generiert die Arbeit von Müller-Jentsch, Malinowski,

Seitz und Drescher (1998) grundlegendes Wissen zur Betriebsratsarbeit in einem spezifischen Sektor und typisiert quantitativ die eingenommene Rolle im Betrieb. Als Vertiefung dieser Betriebsrätetypologie richten Minssen und Riese (2007) den Blick auf die interne Arbeitsorganisation und die Einflussnahme von Betriebsräten bei Umstrukturierungsprozessen. Die Arbeit von Nienhüser (2005) richtet sich demgegenüber noch spezifischer aus und erforscht, inwieweit abgeschlossene Betriebsvereinbarungen mit der Einschätzung von Betriebsräten als stark und kooperativ zusammenhängen.

4.1.2 Ausgewählte Studien und deren Ergebnisse

Der Klassiker unter den Betriebsrätetypologien

In einer empirisch-qualitativen soziologischen Arbeit von 1981 spürte Kotthoff den eingenommenen Rollen von Betriebsräten nach, die in verschiedenen betrieblichen Herrschafts-/Beziehungsgefügen entstehen. Das Sample seiner Studie umfasste 63 Betriebe im südbadischen Raum.⁴⁵ In seiner Ergebnisdarstellung arbeitete Kotthoff sechs verschiedene Betriebsratstypen heraus (siehe Tabelle 4). Ergänzt wurde die Typologie um den fiktiven „klassenkämpferischen Betriebsrat“, der im Sample nicht anzutreffen war, auf Basis anderer Studien in seltenen Fällen jedoch vermutet wurde. Zu beachten ist, dass der Autor die Klassifizierungen als Prototypen beschreibt, die das „charakteristisch Erscheinende deutlich repräsentieren“ (ebd., S. 244).

In zwei Drittel der untersuchten Betriebe war eine defizitäre Interessenvertretung (Typ I bis IV) gegeben. Allerdings arbeitete Kotthoff in einer Folgeuntersuchung in den identischen Betrieben in den 1990er-Jahren heraus, dass ein Wandel zugunsten der vertretungswirksamen Typen stattgefunden hatte. Die defizitäre Interessenvertretung war nunmehr in einem Drittel der Betriebe vorhanden (Kißler et al., 2011, S. 113). Im Ergebnis der Studie unterscheidet

⁴⁵ Diese wurden aus Karteien der klassischen Gewerkschaften (IG Metall, Chemie, Textil etc.) gezogen. Das erzeugte Material (primär leitfadengestützte Interviews mit Betriebsratsmitgliedern und der Geschäftsleitung) wurde zunächst statistisch betrachtet, um die Fragekomplexe (u. a. Haltungen gegenüber dem Betriebsrat bzw. dem BetrVG, Deutung der eingenommenen Position) darzustellen und vergleichende Indikatoren zu erzeugen. Anschließend wurde das Material inhaltsanalytisch ausgewertet, verdichtet und in Form einer Typologie mit den Betrieben als Falleinheit kontrastiert. Die Typenbildung erfolgte u. a. anhand der (wahrgenommenen) innerbetrieblichen Stellung und der Funktion des Betriebsrates, der angewandten Mitbestimmungskommunikation und der Strategien der Gremien (Kotthoff, 1981, S. 37 ff.).

Kotthoff die defizitäre von der vertretungswirksamen Partizipation, wobei er Partizipation als Synonym für Mitbestimmung verwendet.

Tabelle 4: Betriebsratstypen nach Kotthoff (1981)

Betriebsratstyp	Beschreibung
I: Der ignorierte Betriebsrat	<ul style="list-style-type: none"> • Ist bedeutungslos, etwas Nebensächliches. • Formale Abläufe des BetrVG (Sitzungen etc.) finden kaum statt. • Erhält keinerlei Informationen, Beteiligungsrechte werden ignoriert und auch gar nicht angestrebt.
II: Der isolierte Betriebsrat	<ul style="list-style-type: none"> • Dient als formale Legitimation der Geschäftsführung, deren Willkür er unterliegt. • Formale Arbeitsmittel sind gegeben, eine betriebliche Einflussnahme wird verweigert.
III: Der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Betriebsratsmitglieder nehmen im Betrieb eine privilegierte Stellung ein. • Die Handlungen bestehen darin, die Vorstellungen und Wünsche der Geschäftsführung durchzusetzen.
IV: Der respektierte zwiespältige Betriebsrat als Ordnungsfaktor	<ul style="list-style-type: none"> • Formale Abläufe des BetrVG werden eingehalten, eine ernsthafte Einflussnahme wird durch (verborgene) Absprachen zwischen Geschäftsführung und Betriebsratsspitze unterwandert. • Die Betriebsratsspitze begreift sich als Vermittler.
V: Der respektierte standfeste Betriebsrat	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstverständnis als Interessenvertretung der Arbeitnehmer. • Handelt vertretungswirksam mit enger Orientierung an den rechtlichen Rahmen, trägt Konflikte offen aus.
VI: Der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht	<ul style="list-style-type: none"> • Intensive Kommunikation mit der Belegschaft, stabile gremieninterne Zusammenarbeit, politisches Selbstverständnis als Interessenvertretung. • Zur Geschäftsführung besteht eine konflikthafte, „stabile Vertrauensbeziehung“ (S. 241), eigeninitiativ handelnd, kann er effektiv Einfluss ausüben.
Ergänzung: Der klassenkämpferische Betriebsrat	<ul style="list-style-type: none"> • Erlebt den gesetzlichen Rahmen des BetrVG als Begrenzung. • Hält sich nicht an die Vorgaben, greift zu eigenen/kämpferischen Mitteln, um seine Interessen durchzusetzen.

Anmerkung. Eigene Anfertigung nach Kotthoff (1981, S. 46–245).

Die wichtigste Bedingung für eine vertretungswirksame Partizipation (Typ V und VI) sei zunächst, dass diese gewollt werde. Die Initiative zur Partizipation geht dabei nicht von oben, sondern von der Belegschaft und dem Betriebsrat aus. Die defizitäre Vertretung ist i. d. R. dort anzutreffen, wo der Partizipationswille bei den Betriebsräten nicht vorhanden ist und die gegebenen Verhältnisse als nicht veränderbar gedeutet werden. Die eigene lokale Betriebswelt kann wiederum nur als änderungsbedürftig und veränderbar erscheinen, wenn ein äußerer Bezugspunkt vorliegt, bspw. in Form eines Vergleichs mit anderen Betrieben oder einer Weltanschauung (Kotthoff, 1981, S. 258). Neben dem grundlegenden Partizipationswillen wird eine weitere fundamentale Komponente für betriebsrätliche Vertretungsmacht in einer interessierten und informierten Belegschaft gesehen. Laut Kotthoff ist diese jedoch nur selten gegeben, was er u. a. damit begründet, dass in der Belegschaft das Qualifizierungsniveau oft kein akademisches sei und eine größere Eigeninitiative zum Wissensausgleich notwendig ist.

Eine weitere Gelingensbedingung für vertretungswirksame Arbeit bildet nach den Studienergebnissen der Erwerb von Sach- und Fachkompetenz und von taktischem Geschick in den Detailfragen der Betriebsratsarbeit. Schwierig ist nach Kotthoff hieran, dass dazu ein Arbeitseinsatz notwendig ist, der nur mit einer Freistellung erreicht werden kann, wodurch gremienintern oftmals eine Hierarchisierung zwischen Betriebsratsspitze und Mitgliedern resultiere. Die Spitze kann wiederum dazu neigen, gegenüber der Geschäftsführung in kooperative Muster zu verfallen. Um diesen Tendenzen zu begegnen, gelte es, alle Gremienmitglieder in die Arbeit einzubinden und diesen die Kontrolle über die Betriebsratsspitze zu bewahren.

Überraschend positiv ist abschließend der Befund, dass Geschäftsleitungen mit den konfliktbereiten Betriebsräten (Typ V und VI) genauso zufrieden sind wie diejenigen, die das Gremium als verlängerten Arm der Geschäftsleitung (Typ III) verwenden (ebd., S. 260 ff.).

Übernahme neuer Aufgaben- und Verantwortungsgebiete

Eine quantitative Typologie zur Annahme neuer Aufgaben von Betriebsräten liegt aus einer Befragung von rund 730 Betrieben im Maschinen- und Anlagenbau aus dem Jahr 1996 vor (Müller-Jentsch et al., 1998; Müller-Jentsch & Seitz, 1998). Die Fragestellungen des Forschungsprojekts richteten sich darauf, Erkenntnisse über veränderte Aufgaben, innerbetriebliche Arbeitsbeziehungen und außerbetriebliche Einbindungen zu erhalten. Die Erhebungsinhalte umfassten u. a. die Ausstattung der Betriebsräte, die aktuelle Betriebsratspraxis, die Beziehung zur Betriebsleitung (mit Fragen zu Verfahren vor Einigungsstellen und Arbeitsgerichten), Kontakte zu Gewerkschaften, betriebliche neue Arbeitsformen (z. B. Qualitätszirkel,

Gruppenarbeit), abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Arbeitszeitmodelle (Müller-Jentsch et al., 1998, Anhang 1).⁴⁶ Der empirische Ergebnisbericht enthält eine Typologie, die Betriebsräte anhand der Auseinandersetzung mit neuen Themen (etwa neue Technologien, neue Arbeitsformen oder gewandelte Arbeitsmarktanforderungen) klassifiziert. Analysebasis ist ein Index, der aus bis zu 24 Punkten bestehen kann.⁴⁷ Erreicht wurden von den befragten Gremien maximal 18 Punkte. Tabelle 5 zeigt den jeweils erreichten Summenscore, mit dem auch die Typeneinteilung vorgenommen wurde.

Tabelle 5: Betriebsratstypologie von Müller-Jentsch, Malinowski, Seitz und Drescher (1998)

Betriebsratstyp	Punkte	n	In Prozent
I: Konventioneller bzw. formeller Betriebsrat	0–1	219	30 %
II: Engagierter Betriebsrat	2–5	313	43 %
III: Ambitionierter Betriebsrat	6–9	137	19 %
IV: Co-Manager	10–18	53	7 %

Anmerkung. Eigene Anfertigung nach Müller-Jentsch et al. (1998, S. 85).

Der Indexkonstruktion entsprechend umfasst Typ I Gremien, bei deren Arbeitsinhalten neue Arbeitsthemen noch nicht auftauchten. Diese Betriebsräte bleiben „auf den traditionellen Aufgabenbereich beschränkt“ (ebd., S. 83). Allerdings geht aus der Ergebnisdarstellung nicht hervor, inwieweit in den anderen Themenbereichen, wie etwa Arbeitsschutz oder Personalfragen (ebd., Anhang 1, S. 19 f.), überhaupt eine Aufgabenwahrnehmung erfolgte. Auch die zweite

⁴⁶ Die Grundgesamtheit bildeten 6.590 Maschinen- und Anlagenbaubetriebe ab einer Größe von 21 Beschäftigten auf Basis einer Adressdatei der BA. Postalisch angeschrieben wurden zufällig gezogene 2.171 Betriebe mit einem disproportionalen Schichtungskonzept. Auswertungsgrundlage war letztlich eine Nettostichprobe von 726 Fragebögen mit einer höheren Gewichtung der kleinen Betriebe, was nach erfolgter Bereinigung (z. B. Abzüge der Betriebe ohne Betriebsratsgremium) einer Stichprobenausschöpfung von 38 % entsprach (Müller-Jentsch & Seitz, 1998, S. 362 ff.).

⁴⁷ Die Summe wurde wie folgt gebildet: spezielle Arbeitsinhalte wie Technikgestaltung oder Arbeitsorganisation (4 Punkte), dazu abgeschlossene Vereinbarungen (8 Punkte), vorhandene Gruppenarbeit im Betrieb, deren Beurteilung und Ausgestaltung (6 Punkte), Qualitätszirkel/moderne Arbeitszeitregelungen (2 Punkte) und Verhandlungen über die Arbeitszeit und eine Beschäftigungsgarantie (4 Punkte) (Müller-Jentsch et al., 1998, S. 83). Mit insgesamt neun Punkten liegt in dem Index eine deutliche Gewichtung auf abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Typenbeschreibung bleibt etwas nebulös.⁴⁸ Die Typen des „ambitionierten Betriebsrats“ und des „Co-Managers“ charakterisieren sich schließlich durch ein stärkeres einflussnehmendes und proaktives Verhalten im Bereich neuer Arbeitsthemen. Nach den Ergebnissen waren diese insgesamt seltener und häufiger in größeren Betrieben zu finden (ebd., S. 85 ff.).

Betriebsratsinterne Organisation und Arbeitsstrukturierung

Laut Minssen und Riese (2007, S. 19 ff.) thematisieren vorliegende Typologien zur Mitbestimmungspraxis primär die Beziehungen zwischen dem Betriebsrat und der Führungsebene sowie betriebliche Einflussprozesse. Demgegenüber richten sie ihr Forschungsinteresse auf die betriebsratsinterne Arbeitsorganisation, der sie eine hohe Bedeutung zusprechen, um im Sinne einer Aufgabenbewältigung effektiv zu sein und die zunehmend komplexer werdenden Anforderungen an Betriebsräte zu meistern. Den Bezugsrahmen ihrer Arbeit bilden organisationstheoretische Annahmen sowie die Betriebsrätetypologie von Müller-Jentsch et al. (1998). Erweitert ist diese um die Betrachtung der internen Organisationsstrukturen der Gremien.

Ihre Fragestellungen handeln davon, wie Betriebsräte ihre Arbeit organisieren. Dabei gehen sie von der Annahme aus, dass sich Betriebsräte jenseits der formalen Regelungen des BetrVG durch den geschickten Aufbau und die Pflege von Netzwerkbeziehungen Machtressourcen und eine betriebliche Einflussnahme verschaffen können (Minssen & Riese, 2007, S. 28). Da ihre Argumentationsgrundlagen zudem darauf beruhen, dass sich eine Einflussnahme erst herauskristallisiere, wenn betriebliche Umstrukturierungen anstehen, wählten sie den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) als Forschungsbereich, der vor anhaltenden Modernisierungserfordernissen steht (ebd., S. 35).⁴⁹ Ihre Einteilung der Betriebsratstypen

⁴⁸ Die Gruppe „setzt sich aus Betriebsräten zusammen, die sich zumindest mit neuen Themen beschäftigen oder eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen oder sich auf neue Formen der Arbeitsorganisation oder ein flexibles Arbeitszeitmodell eingelassen haben, auf die sie Einfluß zu nehmen versuchen“ (Müller-Jentsch et al., 1998, S. 84). Der Indexkonstruktion ist jedoch zu entnehmen, dass 2–5 Punkte auch über betriebsbeschreibende Aspekte erreicht werden können, aus denen noch keine Auskunft über ein einflussnehmendes oder engagiertes Betriebsratsverhalten hervorgeht (u. a. „Gibt es unter der angeschriebenen Adresse Qualitätszirkel?“; „Gibt es in Ihrem Betrieb Arbeitsgruppen?“; bei vorhandenen Arbeitsgruppen: „Die Gruppensprecher werden von den Mitarbeitern der jeweiligen Gruppen gewählt“; ebd., Anhang 1, S. 1 ff.). Inwieweit solche Fälle unter den erfassten 313 „Engagierten Betriebsräten“ auftreten oder mit welchen Auswertungsmethoden die Typenbeschreibung genau erfolgte, wird im Ergebnisbericht nicht transparent.

⁴⁹ Grundgesamtheit ihrer schriftlichen Befragung waren 473 Betriebsräte in ÖPNV-Betrieben. In ihrer Vollerhebung aus dem Jahr 2003 konnten sie einen Rücklauf von 30 % erzielen. Diesen beschreiben sie im Abgleich „wichtiger Strukturdaten (etwa Betriebsgröße, Ost-/West-Verteilung)“ (Minssen & Riese, 2007, S. 45) als repräsentativ. Inhaltlich ergänzt werden ihre Auswertungen um Ergebnisse aus sechs leitfadengestützten Interviews mit Betriebsräten der polarisierenden Typen und von teilnehmenden Beobachtungen

erfolgte mit dem mehrdimensionalen Index von Müller-Jentsch et al. (1998), wobei die Indikatoren auf den ÖPNV-Bereich ausgerichtet waren. In ihrer Ergebnisdarstellung erinnern Minssen und Riese (2007, S. 51) zunächst daran, dass die Bezeichnung „Co-Manager“ keine kooperativ-gefälligen Verhaltensweisen symbolisiert, sondern dass diese anlässlich der hohen Kontaktdichte zwischen Betriebsrat und Management gewählt wurde, die durch ein proaktives, einmischendes Verhalten der Interessenvertretung entsteht. Mit Bezug auf vergleichbare Forschungsergebnisse konstatieren die Forscher einen leichten Anstieg der aktiven und einflussnehmenden Betriebsratstypen im Bereich des ÖPNV. So liegen die Anteile der zwei stärkeren Betriebsratstypen in den Ergebnissen von Minssen und Riese (2007, S. 49 f.) bei 26 % (ambitionierter Betriebsrat) und 14 % (Co-Manager) im Vergleich zu 19 % und 7 % bei Müller-Jentsch et al. (1998, S. 85). In der Analyse zeigt sich eine deutliche Korrelation dieser Typen zu großen Unternehmen. Lediglich in Betrieben mit weniger als 700 Mitarbeitenden tritt der konventionelle Betriebsrat in Erscheinung. Um einflussnehmende Drittvariablen zu vermeiden, schlossen die Forscher deswegen alle Unternehmen ab einer Größe von > 700 Beschäftigten (15 % der Betriebe) von ihrer Auswertung aus (Minssen & Riese, 2007, S. 54).

Kennzeichnend für die Betriebsräte des Typs „Co-Manager“ sind die oftmals tägliche oder wöchentliche Kontaktfrequenz mit der Geschäftsführung, die auch als Strategie verwendet wird, um eigene fachliche Positionen in das Betriebsgeschehen einzubringen (ebd., S. 96 f.). Nach der Ergebnisanalyse liegen für die Co-Manager deutliche Unterschiede in ihrer Arbeitsorganisation vor. In der Arbeitssteuerung haben sie häufiger eine alltägliche Arbeitsplanung und Arbeitsteilung, die auch formalisiert in der Geschäftsordnung zum Ausdruck kommt. Sie strukturieren ihre Arbeit mit Ausschüssen, die eine große Themenbreite aufweisen, und steuern die eigene Arbeit häufiger über Zielvereinbarungen und Feedbackrunden (ebd., S. 66 f., S. 129). Beständiger und umfangreicher fällt auch die betriebsinterne Kommunikation zu den Betriebsangehörigen aus. So gelingt es diesem Betriebsratstyp, die Belegschaft in seine Arbeit zu integrieren und damit zugleich seine personellen Ressourcen zu erhöhen, die im Umfang nicht von den mittleren Typen (engagierter und ambitionierter Betriebsrat) abweichen. Keine Unterschiede liegen bei der Gestaltung der Betriebsratssitzungen (etwa Einhaltung der formalisierten Abläufe, wechselnde Moderation), der externen Einbindung und Netzwerke (es

(Betriebsratssitzungen) (ebd., S. 47). Operationalisiert wurden ihre Fragestellungen u. a. über Indikatoren zur Gründung und Beteiligung in Arbeitsschüssen, zu Inhalten der Geschäftsordnungen, der Kommunikation zur Belegschaft und Geschäftsführung, wobei sie mit auffällig vielen Einschätzungs- und Bewertungsskalen arbeiteten.

zeigt sich lediglich ein ausdifferenzierterer Kontakt des einflussreichsten Betriebsratstypus mit Betriebsräten anderer Unternehmen) oder dem Wahlerfolg vor (ebd., S. 81, S. 112 ff.). Sehr auffallend ist der Weiterbildungsumfang. In einer Amtszeit besuchten die Mitglieder dieses Typs doppelt so viele Angebote (ca. 11 Veranstaltungen) wie diejenigen der anderen Typen. Die gremiumsinterne Wissensvermittlung wird zudem durch eine größere Bandbreite von Maßnahmen (z. B. Einzelschulungen, Referate) abgesichert (ebd., S. 103 ff.).

Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen

Bereits in der frühen Mitbestimmungsforschung findet sich die Hypothese, dass ein Betriebsrat nur „als interessenwirksam im Sinne der Arbeitnehmer“ (Diefenbacher & Nutzinger, 1980, S. 103) gelten kann, wenn er Betriebsvereinbarungen abgeschlossen hat. Zwar ist zu berücksichtigen, dass eine Abschlussverweigerung ein Machtmittel des Betriebsrats bilden kann und eine hohe Anzahl von Vereinbarungen ggf. Ausdruck einer unternehmerischen Managementstrategie ist (ebd.), dennoch gelten Betriebsvereinbarungen als Indikator für betrieblichen Einfluss und Konsensfindung (Müller-Jentsch et al., 1998, S. 64). Von Nienhäuser (2005) liegt eine Arbeit vor, die mit Betriebsvereinbarungen verbundene Prozesse erforscht. In dieser wird die Anzahl vorliegender Vereinbarungen im Hinblick auf die wahrgenommene Macht und Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats aus Sicht des Betriebsmanagements analysiert und untersucht, wie sich Bewertungen von Betriebsvereinbarungen dazu verhalten. Ausgangshypothese bildete die Annahme, dass die Art und Weise, wie ein Betriebsrat wahrgenommen wird, zu unterschiedlichen Abschlusszahlen betrieblicher Vereinbarungen führt (ebd., S. 6 ff.). Analysebasis waren 1.000 Telefoninterviews mit Personalverantwortlichen von Betrieben mit einer Größe von mehr als 100 Beschäftigten.⁵⁰ Anhand der Dimensionen Macht und Kooperationsbereitschaft bildete Nienhäuser vier Typen von Betriebsräten.⁵¹ Beide

⁵⁰ Anvisiert waren Befragungspersonen, denen der Abschluss von Betriebsvereinbarungen oblag, oder Personen der höchstmöglichen Managementebene. Ziehungsgrundlage der geschichteten Stichprobe war die Hoppenstedt-Firmeninformationsdatei. Ausgeschlossen wurden Betriebe ohne Betriebs-/Personalrat sowie drei spezifische Wirtschaftszweige (sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen, Landwirtschaft und verwandte Zweige, Erziehung und Unterricht; Nienhäuser, 2005, S. 6 ff.).

⁵¹ Die Operationalisierung von „Macht“ beruhte auf drei Einschätzungsfragen. Bei diesen wurde jeweils ein Punkt bei hohen Bewertungen vergeben. Der sich insgesamt ergebende Wertebereich von 0 bis 3 wurde anschließend in die dichotome Gliederung „hohe“ und „geringe Macht“ überführt. Ein ähnliches Vorgehen wurde für das Konstrukt „Kooperationsbereitschaft“ gewählt, wobei drei Statements aus bereits angewandten Erhebungsinstrumenten angewandt wurden (Nienhäuser, 2005, S. 15 f.).

Dimensionen konnten entweder die Ausprägung hoch oder gering einnehmen, womit sich die in Tabelle 6 dargestellten Kombinationsmöglichkeiten ergeben.

Tabelle 6: Zweidimensionale Betriebsratstypologie von Nienhüser (2005)

Betriebsratstyp	In Prozent (<i>n</i> =959)	Anzahl Betriebsverein- barungen (<i>n</i> =945)
I: Stark, kooperativ	19 %	17.3
II: Stark, wenig kooperativ	20 %	19.4
III: Schwach, kooperativ	37 %	11.9
IV: Schwach, wenig kooperativ	22 %	10.5
Gesamt	100 %	14.1

Anmerkung. Eigene Anfertigung nach Nienhüser (2005, S. 18 f.).

Nach dieser Klassifizierung sind die starken Betriebsratstypen sowie der schwache und zugleich wenig kooperative Betriebsrat in etwa gleichem Maße verbreitet, hingegen ist Typ III (schwach und kooperativ) besonders häufig anzutreffen. In fast allen befragten Firmen lagen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen vor (99 %, arithmetischer Mittelwert [*M*] = 14, Standardabweichung [*SD*] = 19). Im Mittel sind diese besonders häufig bei starken Betriebsräten mit geringer Kooperationsbereitschaft anzutreffen, und zwar sowohl bei kleineren als auch größeren Betrieben, was durch die eingeführte Kontrollvariable der Betriebsgröße ersichtlich wurde (ebd., S. 11 ff.). Die Bewertungen von Betriebsvereinbarungen (gemessen an drei Einschätzungsfragen) durch das Management fallen in der Analyse überraschend positiv aus, wobei es wiederum Abweichungen bei den starken, wenig kooperativen Betriebsräten gibt und das Regulierungsinstrument hier schlechter bewertet wird (ebd., S. 18 ff.).

Weitergeführt wurde die Ergebnisauswertung in Form von Regressionsanalysen, um mögliche Interaktionseffekte aufzudecken. Gerechnet wurden verschiedene Modelle. Hieraus ergibt sich u. a., dass bei der Anzahl der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen die Stärke eines Betriebsrats eine größere Rolle spielt als dessen Kooperationsbereitschaft. Dieser Effekt der Gremiumsstärke fällt jedoch weit geringer aus als derjenige, der von der Betriebsgröße und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb ausgeht (ebd., S. 21 ff.).

Wie die dargestellten Studien zeigen, liegen zur Arbeit von Betriebsräten Studien vor, die betriebsrätliches Handeln umfänglich untersuchen oder mit sehr spezifischen

Untersuchungsfragen aufgreifen. Grundlegend anders ist demgegenüber der Forschungsstand zur Werkstatttratsarbeit.

4.2 Ergebnisse zur Beteiligung in WfbM

Um den marginalen Wissensstand zur Beteiligung der Beschäftigten mit Behinderungen in WfbM vorzustellen, wird in diesem Abschnitt ein Bogen gespannt von der Mitwirkung mit offenen Vorgaben in den 1990er-Jahren (Abschnitt 4.2.1) über erste Erfahrungen nach Einführung der WMVO im Jahr 2001 (Abschnitt 4.2.2) bis zu ergänzenden Hinweisen aus Praxisprojekten (Abschnitt 4.2.3).

4.2.1 Mitwirkung auf Basis offener Vorgaben

Wie in Abschnitt 3.3.1 dargestellt, wurde die fachliche Anforderung zur Mitwirkung der Beschäftigten mit Behinderungen in den Werkstätten zunächst nach eigenem Gutdünken umgesetzt. Zur Sondierung der Umsetzung gab das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Ende der 1980er-Jahre eine Studie in Auftrag. In dieser wurden eine schriftliche Fragebogenerhebung und qualitative Leitfadeninterviews mit verschiedenen Interessengruppen in 15 Wfb realisiert. Die quantitative Befragung ist nach Meinung der durchführenden Mitbestimmungsforscher Breit und Kotthoff (1990) jedoch verengt und von den Trägerverbänden beeinflusst gewesen. So hätten Fragen zu dem sozialen Kontext, der Unternehmenskultur sowie zu werkstattpolitischen Themen entfallen müssen (ebd., S. 9). In der Durchführung wurden auf Basis einer Adressliste alle damaligen Werkstätten angeschrieben (mit Ausnahme der 15 Werkstätten, die an der qualitativen Teilstudie teilgenommen hatten), insgesamt 372 Einrichtungen. Diese erhielten einen Fragebogen für die Leitung und einen separaten Bogen für das Gremium der Interessenvertretung. Bezogen auf die Werkstättenzahl lag der Rücklauf bei 57 % (212 Werkstätten), mit deutlichen Unterschieden nach Trägerverbänden (Lebenshilfe-Werkstätten: 45 %; Caritas-Werkstätten: 78 %).

Von den antwortenden Werkstätten hatten mehr als 80 % ein an demokratischen Prinzipien orientiertes Mitwirkungs-gremium der Menschen mit Behinderungen in Wfb eingerichtet (im Weiteren als Werkstatttrat bezeichnet). In den Werkstätten, in denen dies nicht der Fall war, wurde die Nichteinrichtung u. a. damit begründet, dass dies behinderungsbedingt nicht möglich sei und eine Pro-forma-Vertretung als Manipulation begriffen werde (ebd., S. 39 f.).

Zur Beschreibung der vorhandenen Werkstatträte lagen 168 Fragebögen vor.⁵² Zwei Drittel der Werkstatträte führten mindestens einmal im Monat Sitzungen durch. 78 % verfügten über eine schriftliche Arbeitssatzung (ebd., S. 14 f.). Trotz des hohen formalen Institutionalierungsanteils war eine Mitwirkung der Gremien vonseiten der Leitungen kaum beabsichtigt. Mitwirkung wurde „von etwa der Hälfte der Einrichtungsleitungen noch keineswegs ernsthaft akzeptiert“ (ebd., S. 152). Werkstättenintern nahmen Werkstatträte zumeist eine geringe Bedeutung ein. Die vorhandenen Aktivitäten bezogen sich primär auf lebensweltliche Themen (bspw. Freizeitgestaltung, Einrichtungsordnung) und weniger auf betriebliche Aufgabenbereiche (bspw. Arbeitsabläufe oder das Arbeitstraining). Die Reichweite der Beteiligung blieb auf eine bloße Informierung und Anhörung beschränkt, nur wenige Werkstatträte brachten Beschwerden und Vorschläge an die Werkstatteleitung ein, wobei noch keine Verfahrensabläufe festgelegt waren, wie mit dieser Form der Einbringung umzugehen sei (ebd., S. 152 ff.).

Im Gesamtblick der quantitativen Erhebungsergebnisse charakterisierten Breit und Kotthoff drei unterschiedliche Mitwirkungsprofile. Aus den qualitativen Daten leiteten sie wiederum vier verschiedene Typen von Werkstatträten ab, die sie den Profilen zuordneten. Anhand einer fallweisen, materialorientierten individuellen Zuordnung jedes einzelnen Gremiums ergab sich die in Tabelle 7 angegebene Verteilung.

Nach den Ergebnissen waren lediglich 15 % der Werkstatträte aktiv und bedeutungsrelevant. Fast die Hälfte wurde hingegen als bedeutungslose Interessenvertretung klassifiziert. Besonders prekär erscheint der Befund, dass die Mitglieder dieser Werkstatträte zu disziplinarischen Maßregelungen gegenüber ihrer Vertretungsbasis neigten und eine Rollenwahrnehmung als „Hilfs-Sheriffs“ (ebd., S. 41) verbreitet war. Die klassifizierte Ausprägung der Mitwirkung sei wiederum kontextspezifisch in der „Arbeits- und Sozialstruktur der WfB“ (ebd., S. 129) zu sehen und erklärbar, wie Breit und Kotthoff ihre Ergebnisse analysieren. Werkstatträte in stark produktionsorientierten WfB hätten die schwierigsten Ausgangsbedingungen. Werkstatträte in rehabilitativ-pädagogisch ausgerichteten Werkstätten fänden demgegenüber eher die Unterstützung und Förderung durch die Leitung und das Stammpersonal. Hierbei sei wiederum eine Normalitäts- gegenüber einer starken Betreuungsorientierung vorteilhaft. Dies wurde als prägnanter Unterschied zur betrieblichen Mitbestimmung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts festgehalten: „Der tragende Boden der

⁵² Nicht berücksichtigt wurden Bögen ohne Angaben der Leitung, zusätzliche 22 Bögen für Interessenvertretungen in separaten Betriebsstätten wurden in Teilauswertungen einbezogen (Breit & Kotthoff, 1990, S. 10).

Behindertenmitwirkung ist die sozialpädagogische Einstellung der Leitung und des Stammpersonals, nicht der Interessenkampf“ (ebd., S. 151).

Tabelle 7: Werkstatttrattypen und Mitwirkungsprofile von Breit und Kotthoff (1990)

Mitwirkungsprofil / Werkstatttrattyp	Beschreibung	In Prozent (n = 168)
Profil I Typ A	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitäten beziehen sich sowohl auf lebensweltliche als auch beschäftigungsrelevante Bereiche. • Hohe Selbstständigkeit bei der Umsetzung der Mitwirkungsorganisation und -prozesse. • Bringen Vorschläge und Beschwerden ein. • Unterstützung durch die Einrichtungsleitung und das Stammpersonal ist vorhanden. • Nehmen Einfluss auf die „Innenpolitik“ der WfB. 	15 %
Profil II Typ B	<ul style="list-style-type: none"> • Sind in wenigen Bereichen aktiv. • Geringere Selbstständigkeit bei der Umsetzung der Mitwirkungsorganisation und der -prozesse. • Keine kontinuierliche Arbeit. • Geringe soziale Bedeutung in der WfB. 	38 %
Profil III Typ C und D	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geringe Bedeutung als Vertretung der Menschen mit Behinderungen in WfB. • Fehlende Selbstständigkeit bei der Umsetzung der Mitwirkungsorganisation und der -prozesse. • Vertrauensperson fungiert als Stellvertretung. • Werden nicht beachtet oder als „Disziplinierungshelfer*in“ eingesetzt. 	47 %

Anmerkungen. Eigene Anfertigung nach Breit & Kotthoff (1990, S. 149 ff.); zur Generierung einer hohen Erhebungsbeteiligung der eigenen Studien in ähnlicher Art bereits veröffentlicht (Schachler, 2019, S. 48).

Neben dem Klima in den Werkstätten und den Beziehungen zwischen Werkstatttrat und dem Werkstattpersonal wurden weitere Komponenten benannt, die das Ausmaß der Beteiligung beeinflussen: die Verteilung der Behinderungsarten im Werkstatttrat, überdurchschnittliches Engagement von Einzelmitgliedern, das Rollenverständnis der Vertrauensperson, eine tragfähige Beziehung zur Belegschaft mit Behinderungen, Schulungen für Werkstattträte (ebd., S. 15 ff.). Zu beachten ist, dass diese Analyseergebnisse einem Zeitpunkt entstammen, zu dem

das Mitwirkungsgeschehen in Werkstätten noch nicht geregelt war, und sich der formal-rechtliche Rahmen seitdem grundlegend verändert hat.

4.2.2 Regionale Studien im Anschluss an die Einführung der WMVO

Regionale Studie im Raum NRW (Schlummer, 2004)

Von Schlummer (2004) liegt eine regionale Pilotstudie zwei Jahre nach Inkrafttreten der WMVO zu den Erfahrungen und zur Zusammenarbeit von Werkstatttratt, Werkstattleitung und Vertrauenspersonen vor. Die als Situationsbeschreibung angelegte Fragebogenerhebung richtete sich an 83 der damaligen 135 WfbM in NRW. Angeschrieben wurden alle Einrichtungen, aus deren Namen nicht offensichtlich eine kirchliche Trägerschaft hervorging. Es sollten lediglich Werkstätten ohne konfessionelle Bindung befragt werden, da sich die Verordnungen der Caritas und der Diakonie noch im Umsetzungsprozess befanden. Dieser angedachte Ausschluss ließ sich jedoch nicht realisieren, ca. ein Drittel des Erhebungsrücklaufs stammte aus kirchlichen Einrichtungen. Verwendet wurden drei unterschiedliche Fragebögen pro Werkstatt: einer für die Werkstattleitung, einer für den Werkstatttratt und einer für die Vertrauensperson. Im Ergebnis lagen für die Teilstudien zwischen 41 und 45 Bögen vor; der Rücklauf betrug 49 % (Werkstattleitungen), 53 % (Vertrauenspersonen) und 54 % (Werkstattträte) (ebd., S. 59 ff.).

Die Daten der Untersuchung liefern Informationen zu den Rahmenbedingungen der WMVO und Einschätzungen von den bei den Mitwirkungsprozessen beteiligten Personengruppen. Es zeigt sich z. B., dass in ca. 70 % der WfbM mindestens monatliche Austauschgespräche zwischen Werkstatttratt und Werkstattleitungen stattfinden und ebenfalls ca. 70 % der Werkstattträte ihre Interessen durch die Leitung als ausreichend berücksichtigt sehen. Demgegenüber bewerteten nur 50 % der Vertrauenspersonen die Zusammenarbeit zwischen den beiden als gut oder sehr gut (ebd., S. 69). Beachtenswert ist weiter, dass zum damaligen Zeitpunkt lediglich 15 % der befragten WfbM über eine eingerichtete Vermittlungsstelle verfügten (4 von 26 WfbM, ohne Einrichtungen der Diakonie und Caritas). In der Ergebnisinterpretation greift Schlummer die (pädagogische) Argumentation auf, dass die Arbeit als Werkstatttratt (hoch-)komplexe Aufgaben beinhaltet, für die entsprechende, umfangreiche (Bildungs-)Angebote zum Kompetenzerwerb notwendig sind (ebd., S. 78 ff.).

Regionale Studie in Bayern (Hoffmann, 2012)

An die Bestandsaufnahme zur Umsetzung der WMVO in NRW schließt sich die Forschungsarbeit von Hoffmann (2012) an. Dieser untersuchte 2010 mit den Instrumenten von Schlummer (2004) den Stand der Mitwirkungspraxis in bayerischen WfbM. Angeschrieben wurden alle zum Erhebungsstand bestehenden anerkannten WfbM in diesem Bundesland ($N=102$). Erzielt wurde eine Ausschöpfungsquote von 34 % (Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen) bzw. 42 % (Werkstattrat). Im Vergleich zur Studie von Schlummer fanden zum Erhebungszeitpunkt bei den bayerischen Werkstatträten die mindestens monatlichen Gespräche mit der Leitung etwas seltener statt. Bei 35 % waren diese nicht gegeben (bei Schlummer 30 %). Es bestätigten sich die Befunde, dass Werkstatträte kaum Kontakte zu Gewerkschaften pflegen (Schlummer: 7 %), Kontakt zur werkstattinternen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat/MAV/Personalrat) hingegen häufiger gegeben ist (Schlummer: 50 %; Hoffmann: 60 % nach Angaben der Vertrauenspersonen). Prekär erscheint das Ergebnis, dass rund die Hälfte der Vertrauenspersonen noch an keiner Schulung für ihre anspruchsvolle Tätigkeit teilgenommen hatte (Hoffmann, 2012, S. 16 ff.).

Feldepisoden zur Werkstattratsarbeit (Lahoda, 2018)

Die in Abschnitt 3.1.3 dargestellte kulturwissenschaftliche Feldforschung zur Arbeit in WfbM beinhaltet dezidierte Beschreibungen eines Werkstattrats aus den Jahren 2011 und 2012. Dieses Gremium wurde 1999 etabliert und bestand zum Erhebungszeitpunkt aus fünf Personen. Ein Mitglied war seit der Etablierung mit dabei. Die Vertrauensperson gehörte dem Fachdienst an (Lahoda, 2018, S. 293 ff.). In der Mikrostudie sind Werkstattversammlungen sowie deren Vorbereitungen ausführlich dargestellt. Bereits die Beschreibungen der Vorbereitungen präsentieren eine direktive und unreflektierte Beziehung zwischen der Vertrauensperson und dem Werkstattrat. Bei der Werkstattversammlung sind ca. 170 Beschäftigte anwesend. An dieser kann während der Arbeitszeit freiwillig teilgenommen werden. Als Teilnahmemotivation werden die Informationsmöglichkeiten und eine Alltagsfluktuation („Alles besser als Arbeiten“; ebd., S. 296) angeführt. Inhaltlich werden auf der Versammlung Informationen weitergegeben, Jubilare geehrt, Fragen angesprochen und teilweise beantwortet. Zunächst kommen die Vertrauensperson und der Werkstattrat zu Wort. Anschließend wird über die wirtschaftliche Lage und anstehende Veränderungen durch einen Gruppenleiter und die Werkstattleitung berichtet. Als eine Werkstatträtin eine Beschwerde anspricht, in der es um das Verhalten des Fachpersonals geht (Rauchen während der Arbeitszeit, was für Werkstattbeschäftigte verboten

ist), verweigert der Werkstattleiter eine Stellungnahme. Zwischen den Berichten sind Fragen durch die Werkstattbeschäftigten zulässig. Diese zeigen ein umfangreiches Interesse an Arbeitsthemen (ebd.).

In der Versammlungsdurchführung setzt sich die direkte Beziehung zwischen der Vertrauensperson und dem Werkstatttrat fort, wie u. a. die folgenden Ausschnitte offerieren

„Wie zuvor geprobt, beginnt die Werkstattversammlung nach der Einführung durch die Vertrauensperson Die Fragen werden zum Großteil von der Vertrauensperson oder vom Werkstattleiter Nicolai Gebel kurz beantwortet. ... der Werkstatttrat als auch die Beschäftigten im Publikum stehen selbst kaum in direktem Austausch ohne Einfluss des Werkstattpersonals.“ (ebd., S. 296)

Lahoda schlussfolgert daraus, dass für die Veranstaltungsdurchführung eine elementare Unterstützung des Werkstattrats notwendig sei (ebd., S. 299). Dass die vorhandenen Unterstützungsleistungen kaum auf eine zu erzielende Eigenständigkeit ausgerichtet sind und direkte, fast übergreifig anmutende Verhaltensweisen offenbaren, reflektiert sie nicht. Beispielsweise hat bereits die Versammlungseröffnung durch das Fachpersonal und nicht den Werkstatttrat symbolischen Charakter, ein Umgang mit Fragen könnte selbstreflexiv erarbeitet werden usw.

Aus den Beschreibungen der Ausstattungsbedingungen des Werkstattrats geht hervor, dass dieser räumlich und strukturell in der Werkstatt schlecht verortet ist. So hat der Werkstatttrat eine E-Mail-Adresse, aber keinen Raum (mit Computer), den er nutzen kann. Ein gut zugänglicher Schrank wurde erst kürzlich eingerichtet. Eine Freistellung der Vorsitzenden besteht nicht (ebd., S. 304). Seit Kurzem verfügt der Werkstatttrat über ein eigenes Budget für seine Arbeit, das er erfolgreich beantragt hat. Er möchte dies jedoch nicht selbst verwalten. Dies sei

„noch ein zu großer Schritt ... dem sich der Werkstatttrat nicht gewachsen fühlt. Glücklicherweise zeigt sich der Werkstattleiter ... verständnisvoll, er könnte genauso darauf beharren, ihnen ab jetzt die gesamte Verantwortung für ihr Budget zu übertragen.“ (ebd., S. 302)

Nicht erwähnt werden eine genauere Ursachenforschung oder Reflexion darüber, welche Bedenken des Werkstattrats zur Budgetverwaltung vorliegen, inwieweit die Vertrauensperson dazu ermutigen kann, ob es mögliche Zwischenschritte zur Verantwortungsübernahme gibt etc. Auffällig ist, dass in den Formulierungen lediglich von einer Mitwirkung des Werkstattrats geschrieben wird, obwohl zum Erhebungszeitpunkt nach der DWMV bereits Mitbestimmungsrechte vorgesehen waren. Die Instanz der Vermittlungsstelle und deren Funktion wird nicht erwähnt. Insgesamt zeichnet Lahoda ein Bild der Werkstattratsarbeit, das von erheblichen Defiziten in der Einbindung und der Akzeptanz des Gremiums als Akteur des Werkstattgeschehens zeugt.

4.2.3 Hinweise aus Praxisprojekten

Erste Erfahrungen (Bieneck & Engelmeyer, 2004)

Aus einem Projekt zur Erstellung einer Fortbildungskonzeption für Werkstattträte und von Unterlagen, die als Wahlhilfen verwendet werden können, liegen umfängliche Beobachtungen zur Werkstatttratsarbeit aus den Jahren 2002 und 2003 vor (Bieneck & Engelmeyer, 2004). Festgehalten wurde u. a.:

- eine noch bestehende Zurückhaltung bei der inhaltlichen Befassung mit der WMVO (insbesondere bei Leitungen, aber auch bei Werkstattträten) und große Unterschiede im Kenntnisstand zur WMVO;
- eine Defizitorientierung des Fachpersonals bezogen auf das Vermögen von Werkstattträten, ihr Amt der Interessenvertretung auszufüllen. Beschrieben sind zwei Phänomene: zum einen die Beobachtung, Werkstattträten ihre vorgesehenen Aufgaben wohlmeinend oder paternalistisch abzunehmen, zum anderen das Phänomen, den Mitgliedern des Werkstatttrats eine Rolle als „Seelsorger“ o. Ä. für die Werkstattbeschäftigten zuzuweisen (ebd., S. 26);
- eine noch unklare Finanzierungspraxis der Sachkosten des Werkstatttrats (insbesondere zu den Freistellungen der vorsitzenden Person und der Vertrauensperson);
- Probleme mit der als gering empfundenen Mitgliederanzahl und dem Umstand, dass laut WMVO Werkstattträte nicht in Zweigwerkstattträten gewählt werden. Dies führe zu einer Arbeitsüberforderung von Mitgliedern und die Vertretung der Interessen von Zweigwerkstätten sei nicht mehr sichergestellt;
- potenzielles Konfliktpotenzial und Schwierigkeiten bei der Rollenfindung von Vertrauenspersonen aus dem Fachpersonal;
- ein großer Fortbildungsbedarf zur Umsetzung der WMVO bei Werkstattträten, Leitungen, Fachpersonal und Vertrauenspersonen (ebd., S. 25 ff.).

Umfrage von Werkstattträte Deutschland (BVWR, 2013)

Ergänzend zu den Beobachtungen aus der Anfangspraxis mit der WMVO lässt sich auf eine Befragung der bundesweiten Interessenvertretung Werkstattträte Deutschland e. V. aus den Jahren 2012 und 2013 verweisen (zum damaligen Zeitpunkt noch BVWR e. V. genannt). Inhalte waren die Arbeitsausstattung und die Einbindung der Gremien. Versickt wurden 1.070 Fragebögen an Werkstattträte. Die Grundgesamtheit bleibt etwas unklar. Vermutlich wurden

die Fragebögen an alle Mitglieder der LAGen der Werkstattträte geschickt, mit Ausnahme von Thüringen und Sachsen, in denen zum damaligen Zeitpunkt keine Landesvertretungen aktiv waren. Erzielt wurde ein Rücklauf von 40 % (425 Fragebögen).

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass mehr als zehn Jahre nach der Verabschiedung der WMVO eine gute Ausstattung und Einbindung des Gremiums noch keine Selbstverständlichkeiten waren: Über 70 % der Befragten hatten kein eigenes Büro für den Werkstatttrat. Rund 35 % verfügten nicht einmal über einen abschließbaren Schrank für die vertraulichen Dokumente. Beachtliche 21 % der Werkstattträte führten nicht einmal Werkstattversammlungen durch etc. (BVWR, 2013, S. 3 ff.).

Aktuelle Arbeitsmaterialien und Ratgeber für Werkstattträte

Zur Erklärung der neuen Regelungen der WMVO ab 2017 (siehe Abschnitt 3.3.2) liegen verschiedene Arbeitsmaterialien für Werkstattträte vor. Keine Materialien sind der Verfasserin hingegen für Werkstattleitungen bekannt. Gleichfalls ist die Lage der aktuelleren Handreichungen für Vertrauenspersonen überschaubar.⁵³

Als Projektergebnis neueren Datums besteht ein „Ratgeber für Werkstatt-Räte von Werkstatt-Räten“ (Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL & Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V., 2019). Dieser erklärt die Arbeit mit der WMVO in Leichter Sprache, greift Themen der praktischen Arbeit auf (z. B. Kapitel 6 „Wie bearbeitet der Werkstatt-Rat eine neue Anfrage?“) und enthält dazu passende Vorlagen. Entstanden ist der Ratgeber im Rahmen des dreijährigen Projekts „Partizipation und Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung im arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis“ im Auftrag der freien Wohlfahrtspflege und weiterer Beteiligter (Laufzeit 2016 bis 2019). In der Durchführung nahmen fünf Werkstätten teil, die selbstgewählte Themen bearbeiteten und dazu passende Arbeitsmittel erstellten, mit denen der Werkstatttrat seine (gewachsenen) Aufgaben bewältigen kann. Begleitet wurde das Projekt durch eine Evaluation der „Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH“, die u. a. leitfadengestützte Einzel- und Gruppengespräche in den projektteilnehmenden Werkstätten durchführte. Die Stärke dieser Evaluation kann in der „handlungsorientierten

⁵³ Zu den Materialien für den Werkstatttrat siehe etwa: Werkstattträte Deutschland e. V., verfügbar unter: <https://www.werkstatttraete-deutschland.de/downloads>; Diakonie Deutschland, verfügbar unter: <https://www.diakonie.de/in-leichter-sprache-diakonie-werkstaetten-mitwirkungs-verordnung>. Zur Arbeit von Vertrauenspersonen BAG WfbM, verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/article/517>

Begleitung“ (Cannizzaro et al., 2020, S. 65) vermutet werden. Die Evaluation ist nicht veröffentlicht. Hinweise kann lediglich ein Zeitschriftenbeitrag geben, in dem Faktoren zusammengefasst werden, die sich positiv auf die Arbeit des Werkstattrats auswirken. Im Kern wird auf die sachliche Ausstattung des Werkstattrats, einen guten Wissensstand zur WMVO und zu weiteren Anlaufstellen verwiesen (ebd., S. 67). Überwiegend werden damit Aspekte aufgeführt (regelmäßige Treffen mit der Leitung, rechtzeitige, umfassende und angemessene Informationen etc.), die in der WMVO vorgesehen und enthalten sind.

Die vorgestellten praxisbezogenen Berichte legen nahe, dass die Vorgaben der WMVO nicht selbstredend umgesetzt werden und nicht alle Werkstatträte ihre gegebenen Rechte nutzen. Um diese Ambivalenz zwischen Normzustand und praktischer Handhabung zu vertiefen, lohnt sich ein kleiner Exkurs in die Rechtssoziologie.

4.3 Exkurs: Rechtsmobilisierung – Erkenntnisse aus der Rechtssoziologie

Die Rechtssoziologie richtet den Blick auf die philosophische und reflexive Beschäftigung mit Recht; es geht um die (gesellschaftlichen) Funktionen, die konkrete Umsetzung, die Folgen und die Wirkungen von Recht. Nicht schematisch-juristische Lösungswege, sondern theoretische Erklärungsversuche und empirische Verstehensprozesse stehen im Zentrum des Wissenschaftsinteresses (Baer, 2017, S. 14 ff.). Die Rechtssoziologie geht zurück auf die soziologischen Klassiker; es liegen rechtssoziologische Betrachtungen von Weber, Luhmann und Habermas vor (Fuchs, 2019b, S. 33 ff.). Trotzdem wird die Rechtssoziologie, im weiteren Sinne als interdisziplinäre Rechtsforschung bezeichnet, hierzulande eher marginal betrieben (Rosenstock, Singelstein & Boulanger, 2019, S. 4). Als „Arbeit an den Grenzen der Disziplinen“ (Baer, 2016, S. 218) ist die Forschungsrichtung laut den Selbstdarstellungen mit einer Etablierungsmisere und anderen Herausforderungen konfrontiert (ebd.).

Unter der Fülle an Themen wird in der Rechtssoziologie unter der Bezeichnung der *Rechtsmobilisierung* die tatsächliche, aktive Inanspruchnahme und praktische Anwendung von Recht durch Einzelpersonen oder Gruppen angesprochen (Fuchs, 2019a, S. 245). Der Subjektbezug steht im Vordergrund und die Frage danach, wann und wie es tatsächlich zur Rechtsnutzung kommt, wobei die individuelle oder kollektive Rechtsmobilisierung nicht mit einer Rechtsdurchsetzung gleichgesetzt werden kann. Nicht nur formale (juristische) Verfahrenswege (vor Gericht), sondern auch das persönliche Auftreten und das argumentative Gebaren werden als diskursive Rechtsmobilisierung darunter gefasst (Baer, 2017, S. 226 f.; Fuchs, 2019a, S. 245). Im Prozess der Rechtsmobilisierung wirken verschiedene Komponenten.

Felstiner, Abel und Sarat (1980) bringen dies mit ihrem Beitragstitel „Naming, Blaming, Claiming“ prägnant zum Ausdruck: Ein Konflikt muss zunächst bemerkt, benannt und als rechtliches Problem externalisiert, d. h. anderen zugeschrieben werden (Fuchs, 2019a, S. 246). Erst dann kann Recht überhaupt geltend gemacht werden. Gerade bei neuen Rechten, die „den bisherigen Routinen und Stereotypen in den meisten Institutionen“ (Kocher, 2013, S. 74) widersprechen, sind häufig erst rechtliche Verfahren notwendig, bis es zur Rechtsdurchsetzung kommen kann (ebd.).

Konsens besteht dahingehend, dass Rechtsmobilisierung durch subjektive und objektive Faktoren beeinflusst wird. Unter den subjektiven Faktoren treten besonders die individuellen Wissensbestände hervor, differenziert als grundlegendes Rechtsbewusstsein, spezifischere Rechtskenntnis und individuelles Anspruchswissen (Baer, 2017, S. 219). Wenngleich die Grenzen zwischen diesen drei Wissenskomponenten etwas fließend bleiben, thematisieren sie drei verschieden gelagerte Bereiche:

- *Rechtsbewusstsein* meint eine „grobe Rechtskenntnis, ein ‚Gefühl‘ dafür, wie die Dinge an diesem Ort und zu dieser Zeit“ (ebd., S. 220) sind und sein sollten. Teilweise wird auch die „Akzeptanz von Rechtsstaatlichkeit“ (ebd.) darunter gefasst. Das individuelle Rechtsbewusstsein wird durch eigene und berichtete positive oder negative Erfahrungen mit Justiz und Recht geprägt, d. h. durch das erlebte Gerechtigkeitsempfinden.
- *Rechtskenntnis* meint demgegenüber das Wissen über rechtliche Zusammenhänge und Bestände in spezifischen Bereichen, allerdings kein fachmännisches Detailwissen einzelner Paragraphen, sondern die Kenntnis von normativen Leitlinien, mit denen gesellschaftliche Zusammenhänge geregelt sind (ebd., S. 222).
- Unter *Anspruchswissen* wird schließlich die subjektive Empfindung gefasst, über Rechte zu verfügen und diese individuell beanspruchen und durchsetzen zu können. Kontextbezogen und situativ kann diese Einschätzung unterschiedlich ausfallen, gleich einem Werkzeug eingesetzt werden oder von vornherein als nicht gegeben erachtet werden. Damit sich Anspruchswissen entwickelt, bedarf es einer „Selbstmobilisierung“ (ebd., S. 223): einerseits im ökonomischen Sinne als Kosten-Nutzen-Abwägung, andererseits als Selbstermächtigung im Sinne eines „Wechsel[s] von einer ausgelieferten zu einer selbstbewussten Position“ (ebd.). Neben der Situation und dem Kontext wird davon ausgegangen, dass (Un-)Gleichheiten und (Un-)Abhängigkeiten auf das Anspruchswissen wirken (ebd.; Blankenburg, 1995, S. 26).

Zu den offensichtlichsten objektiven Faktoren der Rechtsmobilisierung werden die vorhandenen juristischen Verfahrensregeln, die (monetären) Kosten und die soziale Einbindung gezählt (Baer, 2017, S. 226 f.). Mit den Verfahrensregeln wird angesprochen, ob etwas überhaupt im Recht thematisiert ist und wie (subjektive) Rechte eingefordert werden können, was also fallbezogen juristisch überhaupt möglich ist (Kocher, 2013, S. 73). Daneben beeinflussen Zeit, Geld und soziale Beziehungen als Mobilisierungsressourcen, wie leicht oder schwer eine Rechtsinanspruchnahme möglich ist. Im Konfliktfall spielt es eine Rolle, welcher Zeiteinsatz vonnöten und möglich ist, ob soziale oder materielle Zugewinne oder etwa Verluste zu erwarten sind, ob es um persönliche oder anonyme Beziehungen geht, ob alleine (isoliert) oder in Gruppenbezügen gehandelt wird, ob es emotionale Verstrickungen oder Abhängigkeiten gibt etc. (Baer, 2017, S. 228 f.). Hierbei lassen sich verschiedene Muster erkennen. Eine Rechtsmobilisierung im Konfliktfall fällt etwa bei vertrauten, langjährigen und andauernden Beziehungskonstellationen schwerer als bei kurzen, unpersönlichen und beendeten Bindungen, wie sie bei Schadensfällen im Straßenverkehr bestehen (ebd., S. 229; Blankenburg, 1995, S. 47).

Potenziell können alle angesprochenen subjektiven und objektiven Faktoren die individuelle oder kollektive Rechtsinanspruchnahme und -durchsetzung fördern oder als Barrieren wirken. Dementsprechend weisen Strategien der Rechtsmobilisierung unterschiedliche Ansatzpunkte auf. Sie reichen von der rechtlichen Wissensvermittlung (z. B. durch Schulungen oder durch die Aufbereitung von Schriftstücken in verständlicher Sprache) über die Einübung, dieses Wissen (diskursiv oder juristisch) anzuwenden, bis zur Rechtsberatung und strategischen Prozessführung (Fuchs, 2019a, S. 243 ff.). Insbesondere die strategische Prozessführung kann ein Mittel sein, um über den Einzelfall hinaus (politische) Aufmerksamkeit auf ein Problem zu lenken, die juristisch „herrschende Meinung“ aufzuweichen oder Rechtskonformität einzufordern (ebd., 2012, S. 53 ff.). Deshalb wird die strategische Prozessführung von Fuchs (2012) als „Partizipationskanal“ bezeichnet.

Somit sind Mobilisierungsprozesse des Rechts mehrdimensional und wie Recht insgesamt stark mit Macht und Herrschaft verquickt. Recht ist „eines der wichtigsten Mittel, um Macht auszuüben und um Macht zu begrenzen“ (Baer, 2017, S. 14). Immanent bleibt dabei ein „Doppelcharakter: Recht kann emanzipatorisch und ermächtigend oder unterdrückend, ausschließend und stigmatisierend sein“ (Fuchs, 2019a, S. 243).

Menschen mit Behinderungen sind nun einerseits mit den allgemeinen Barrieren der Rechtsmobilisierung konfrontiert. Nebe und Weber (2014, S. 302 ff.) zeigten z. B. in einer schriftlichen Befragung von rund 3.200 schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen mit einer

Hörschädigung (Stichprobe nach dem Schneeballsystem), dass eine Arbeitsassistenz vor allem dann genutzt wird, wenn die Anspruchsberechtigten über einen guten Kenntnisstand der gesetzlichen Möglichkeiten verfügen. Andererseits gesellen sich für die Personengruppe neben den allgemeinen Barrieren der Rechtsmobilisierung diejenigen der mangelnden Barrierefreiheit hinzu. Diese begründen sich darin, dass Umwelten und Informationen häufig so gestaltet sind, dass mit Beeinträchtigungen eine eigenständige Nutzbarkeit nicht gegeben ist (Kocher, 2013, S. 74). Wie Rambausek (2017, S. 434 ff.) in ihrer rechtssoziologischen Studie zur Inanspruchnahme von Artikel 19 UN-BRK nachzeichnet, sind es folglich kumulative Benachteiligungen, die die Rechtsdurchsetzung von (mobilitätsbeeinträchtigten) Menschen mit Behinderungen erschweren.

4.4 Zwischenfazit

Im Kapitel 4 wurden Erkenntnisse und Arbeiten aus der betrieblichen Mitbestimmungsforschung vorgestellt, um zu beleuchten, wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Privatwirtschaft die Arbeit von Betriebsräten jenseits der formalen Vorgaben ausfällt. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um im weiteren Verlauf der Arbeit auf den Ergebnissen zur betrieblichen Interessenvertretung als potenziellem Referenzrahmen aufbauen zu können.

Zur Einführung der betrieblichen Mitbestimmung in der Privatwirtschaft ist keine „Kontrollinstitution“ (Blankenburg, 1977, S. 49) vorgesehen. Die Rechtsmobilisierung der betrieblichen Mitbestimmung bleibt weitestgehend den Arbeitnehmer*innen und -gebern überlassen. Lediglich in fallbezogenen Konflikten kann das Arbeitsgericht involviert werden (ebd.). Ist ein Betriebsrat im privatwirtschaftlichen Bereich vorhanden, wird dessen Arbeit durch Beziehungen (zum Management, zur Belegschaft und gremienintern), Haltungen und Rollenzuschreibungen beeinflusst. Die innerbetriebliche Position eines Betriebsrats kann von völliger Ignoranz bis zur machtvollen Einflussnahme reichen. Mögliche qualitative Unterschiede sind in der Arbeit von Kotthoff (1981) eindrucksvoll herausgearbeitet. Das gremieninterne Selbstverständnis ist der erste Schritt zur betrieblichen Einflussnahme eines Betriebsrats, so der Forscher. Hierzu müssen Verhältnisse als veränderbar gedeutet werden, wozu äußere Bezugspunkte notwendig sind. Die vorgestellten quantitativen Studien zeigen, dass neben den „weichen“ Faktoren der Beziehungen und Haltungen die „harten“ Faktoren wie die Branche, die Unternehmensgröße, die Freistellungen der Mitglieder, deren Sach- und Fachkompetenz oder die gewerkschaftliche Einbindung die Rolle des Betriebsrats ausformen.

Insgesamt verdeutlichen die Studienergebnisse, dass eine proaktive, einflussnehmende Arbeit von Betriebsräten nicht der Regelfall ist, wie dies vergleichende Typologien zeigen – ein in der empirischen Mitbestimmungsforschung gängiges Analyseinstrument, um das Agieren von Betriebsräten und daraus resultierende Effekte zu systematisieren und zu kontrastieren. Ein zentraler Untersuchungsaspekt sind ferner Betriebsvereinbarungen. Sie gelten als Indikator für interessenwirksames Handeln und sind in hoher Anzahl besonders häufig bei Betriebsräten gegeben, die als stark eingeschätzt werden. Beide Motive der empirischen Beobachtung von betriebsrätlichem Handeln werden im späteren Forschungsteil dieser Arbeit aufgegriffen: die Typologie als Analyseinstrument und Betriebsvereinbarungen als Unterscheidungsmerkmal für betriebliches Agieren (siehe Abschnitt 7.2.2 Typologie der Werkstattträte zur Annäherung an die Durchsetzungsstärke).

Die abschließende Erörterung von Rechtsmobilisierungsprozessen bestätigt, dass die Inanspruchnahme und die Umsetzung von Recht durch subjektive und objektive Faktoren beeinflusst werden und teilweise sehr voraussetzungsvoll sind. So wirken in der Rechtsmobilisierung von Menschen mit Behinderungen kumulative Benachteiligungen. Dies kann insbesondere für Werkstattbeschäftigte gelten, deren Kapitalarten – um die Argumentationslinie von Rambausek (2017, S. 38 ff.) aufzugreifen – durch die Werkstattbeschäftigung gering ausfallen.

Bezogen auf die empirischen Erkenntnisse zur Interessenvertretung der Beschäftigten in WfbM lässt sich festhalten, dass auf freiwilliger Basis bereits vor Einführung des Rechtsanspruchs auf Mitwirkung in Werkstätten im Jahr 1996 viele Gremien bestanden. Nur wenigen davon gelang es, die Aufgabe einer betrieblichen Interessenvertretung zu erfüllen. In den Studienergebnissen von 1990 wird resümiert, dass „die Mitwirkung der Behinderten in hohem Maße der Betreuung bedarf. Sie ist auch in den besten Fällen keine autonome Interessenvertretung, deren Durchsetzungskraft aus dem Prozeß der kollektiven Interessenorganisation der Belegschaft hervorgeht“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 76).

Aus der Zeit nach der Einführung der WMVO im Jahr 2001 liegen zwei quantitative Studien zur Werkstatttratsarbeit aus dem (sonder-)pädagogischen Bereich vor (Schlummer, 2004; Hoffmann, 2012). Diese können zeigen, dass Werkstattträte ihre Arbeit aufgenommen haben. Es liegen keine Indizien vor, dass die Gremien formal gar nicht bestehen. In den Studien finden sich wichtige Hinweise zum Mitwirkungsgeschehen nach Einführung der WMVO, wenngleich diese auf einige wenige Erhebungsaspekte zentriert und regional begrenzt bleiben.

Ein Ausschnitt aus einer kulturenthropologischen Studie (Lahoda, 2018) liefert einen qualitativen Eindruck zur Situation eines Werkstattrats. Hierbei wird ein Bild der Unselbstständigkeit skizziert. Dieser Werkstattrat schafft es nicht, sich vom Fachpersonal zu lösen und ein eigenständiger Ansprechpartner im Werkstattgeschehen zu werden. Jedoch wird er vonseiten der Vertrauensperson in diesem Prozess auch nicht unterstützt. So scheint eine innerbetriebliche Einflussnahme für diesen Werkstattrat sehr weit entfernt.

Aus den praxisbezogenen Beschreibungen zur Arbeit von Werkstatträten geht schließlich hervor, dass die formalen Vorgaben der WMVO nicht gänzlich umgesetzt werden. Prekär ist der Befund, dass ein Fünftel der antwortenden Werkstatträte nach den Befragungsergebnissen von Werkstatträte Deutschland (BVWR, 2013) keine Werkstattversammlungen durchführte, was das formale Mindestmaß des Kontakts zur Wählerbasis der Werkstattbeschäftigten ist.

Insgesamt zeigt sich, dass bisher keine ausreichenden Forschungsergebnisse vorliegen, die belastbare Aussagen über die strukturell verankerten Beteiligungsbemühungen in WfbM im Kontext der aktuellen Entwicklungen erlauben. Diese Beobachtung war der Ausgangspunkt, um mit einer eigenen empirischen Erhebung dem Umsetzungsstand zur Beteiligung in WfbM und der Arbeit von Werkstatträten nachzugehen.

5 Methodische Konzeption und Durchführung der empirischen Studie

Um ein umfängliches Wissen über den Forschungsgegenstand zu generieren, das sowohl in einer fallorientierten Sichtweise die alltäglichen Handlungserfahrungen der Beteiligten abbildet als auch aussagekräftige Aussagen erlaubt, wurde ein Mixed-Methods-Ansatz verwendet. Diese Vorgehensweise wird in Abschnitt 5.1 erläutert und begründet. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein exploratives sequenzielles Design (Verallgemeinerungsmodell) gewählt, das mit einer qualitativen Erhebungsphase begann. Diese wird in Abschnitt 5.2 vorgestellt. Anschließend greift Abschnitt 5.3 die quantitative Erhebungsphase auf. Mit Abschnitt 5.4 wird dargestellt, wie die qualitativen und quantitativen Ergebnisse zusammengeführt wurden. Im letzten Abschnitt 5.5 wird das eigene Vorgehen mit Bezug auf Qualitätskriterien von Mixed-Methods-Studien zusammenfassend reflektiert.

5.1 Der Mixed-Methods-Ansatz als methodologische Basis der Studie

Konkrete und präzise Fragestellungen sind für eine gut funktionierende Forschung wesentlich. Mit ihnen wird das Forschungsinteresse notwendigerweise eingegrenzt und auf die interessierenden Aspekte fokussiert. Zudem können sich mit ihnen bestimmte Theoriebezüge und methodische Forschungsperspektiven a priori ergeben. Anders als für quantitative Fragestellungen ist es für qualitative Studien zulässig, die Ausgangsfragen im Verlauf des Forschungsprozesses weiter zu spezifizieren, was der offen-interpretativen Forschungslogik entspricht (Flick, 2017; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Wie in der Einleitung der Arbeit begründet, lauten die übergreifenden Fragen dieser Arbeit:

1. Wie werden die gesetzlichen Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM auf praktischer Ebene ausgestaltet?
2. Was charakterisiert eine gelingende Werkstattratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?

Die erste Frage zielt darauf, eine Bestandsaufnahme zu erlangen, sprich, den aktuellen Zustand der Werkstattratsarbeit auf praktischer Ebene zu beschreiben. Die zweite Frage fragt nach den Bedingungen einer gelingenden Beteiligung. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse zur betrieblichen Beteiligung und der Rechtssoziologie (siehe Kapitel 4) können die WMVO, DMVO und Caritas-WMO nicht als Status quo der Werkstattratsarbeit angenommen werden.

Zusatzmaterial online

Zusätzliche Informationen sind in der Online-Version dieses Kapitels (https://doi.org/10.1007/978-3-658-35383-4_5) enthalten.

© Der/die Autor(en) 2022

V. Schachler, *Partizipation durch Werkstatträte*, Beiträge zur Teilhabeforschung, https://doi.org/10.1007/978-3-658-35383-4_5

Es besteht wenig Detailwissen über die Arbeit von Werkstattträtinnen in WfbM. Offen bleibt, was eine gelingende Werkstattträtinnenarbeit charakterisiert.

Damit ist ein quantitativer Methodeneinsatz zunächst ungeeignet. Ein entwickeltes Erhebungsinstrument kann die tatsächliche Situation nur schlecht erfassen. Abschlüsse bei der Inhaltsvalidität wären zu erwarten. Jedoch kann auch ein qualitativer Erhebungszugang die Forschungsfragen nur teilweise beantworten. Eine zufriedenstellende Aussagenreichweite für das bundesweite Werkstattdiensystem wäre damit nicht möglich. Die skizzierten Fragen sind nicht eindeutig mit einem quantitativen oder qualitativen Forschungszugang verbunden, die als etablierte Methodenstränge der Sozialforschung vorliegen.⁵⁴ Neben diesen Forschungslinien bestehen Ansätze, die den qualitativen und quantitativen Methodenkanon kombinieren, was unter methodologischen Aspekten als Mixed Methods und teilweise als „third methodological movement“ (Tashakkori & Teddlie, 2003, S. 5) diskutiert wird. Die Stärke dieser Mixed-Methods-Ansätze liegt darin, dass diese ihre methodischen Vorgehensweisen nicht mit dogmatischen Forschungsattitüden verbinden, sondern in den zu erkundenden Forschungsgegenständen begründet sehen, womit eine passendere Analyse möglich wird (Creswell, 2003, S. 11). Die Anwendung eines solchen Ansatzes erlaubt es, die Fragen umfassend zu bearbeiten und zugleich so zu beantworten, dass die explorativen und konfirmatorischen Züge erhalten bleiben.

Mixed Methods als Verbindung komplementärer Forschungsstrategien

Creswell (2003), der als zentrale Figur innerhalb der Mixed-Methods-Forschung gilt, beschreibt diese als pragmatisch orientierte Vorgehensweise, in der sowohl numerische (quantitative) als auch textbasierte (qualitative) Daten erhoben und zur Erkenntnisgenerierung angewandt werden (S. 18 ff.). Neben dieser methodisch orientierten Definition bestehen zahlreiche mehr, die bspw. normative Grundhaltungen, eine Verbindung der Forschungsansätze zu mehreren Zeitpunkten oder bestimmte Durchführungskriterien betonen (Kuckartz, 2014, S. 31; Tashakkori & Teddlie, 2003, S. 9 ff.). Gemeinsamer Kerngedanke bleibt die kombinierte

⁵⁴ Die Charakteristika von qualitativer und quantitativer Forschung sind an anderen Stellen vielfältig diskutiert und dargestellt worden. Verweisen lässt sich z. B. auf Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014) und Schnell, Hill und Esser (2013). Grob gesprochen wird qualitative Forschung mit der Beantwortung von explorativen Fragen assoziiert, wohingegen die Stärke von quantitativer Forschung in der Beantwortung von konfirmatorischen (bestätigenden) Fragen liegt (Tashakkori & Teddlie, 2003, S. 15). Es gibt jedoch auch Positionen, die diese dichotome Typisierung nicht als gegeben ansehen, wie dies bspw. Kuckartz (2014) formuliert: „Die Mehrzahl der Forschungsfragen besitzt ... sowohl qualitative wie quantitative Aspekte“ (S. 71).

Umsetzung von qualitativen und quantitativen Forschungsbestandteilen innerhalb eines Forschungsprojekts. Die Verwendung eines passenden, spezifischen Forschungsdesigns wird angeraten.

Ein Forschungsdesign kann als Planungshilfe oder Konzept verstanden werden, das offenlegt, mit welchen Vorgehensweisen eine Forschungsfrage beantwortet wird und welche Entscheidungen dazu vollzogen werden (Ragin, 1994, S. 26). Für Mixed Methods sind Forschungsdesigns besonders wichtig. Einerseits richtet sich die Wahl des Designs an dem Forschungsgegenstand aus und ist nicht methodenbezogen, wie dies für randomisierte kontrollierte Studien als Goldstandard der Fall ist (Kuckartz, 2014, S. 157). Andererseits sind weitere Entscheidungen zu treffen. Als mögliche Designtypen liegen verschiedene Klassifikationen vor. Um diese optisch abzubilden, wird teilweise auf ein Notationssystem zurückgegriffen, das die entstehenden Zusammenhänge und Betonungen verdeutlicht, z. B. Groß- und Kleinschreibungen als Kürzel für den Zeitpunkt oder die Bedeutung des Einsatzes (QUAN = quantitativer Studienteil, QUAL = qualitativer Studienteil) oder die Symbole + / → (Tashakkori & Teddlie, 2003, S. 27).

Creswell (2003, S. 16 f.) differenziert zwischen drei Ansätzen integrierter Forschung:

1. parallel verlaufende Ansätze, bei denen zeitgleiche Methodeneinsätze einander ergänzen, z. B. in der Datenerhebung, -auswertung oder -analyse;
2. sequenzielle Ansätze, in denen qualitative auf quantitative oder quantitative auf qualitative Methoden folgen;
3. transformative Ansätze, die entweder einen sequenziellen oder parallelen Methodeneinsatz aufweisen, im Gegensatz zu den ersten beiden Vorgehensweisen jedoch durch eine übergreifende Theorie gerahmt werden, was z. B. die Zielsetzung einer emanzipativ-transformativ ausgerichteten Forschung sein kann (Kuckartz, 2014, S. 50).

Für alle kombinierten Forschungsstrategien sind vier wesentliche Entscheidungen zu treffen: In einer methodenübergreifenden Perspektive ist festzulegen, ob mit einem bestimmten Theoriebezug gearbeitet und ob den qualitativen oder quantitativen Forschungsbestandteilen eine prioritäre oder eine gleichwertige Behandlung zugesprochen wird. Bezogen auf die praktische Umsetzung ist die zeitliche Abfolge der Erhebungen festzulegen sowie das Stadium, in dem die Forschungsergebnisse integriert werden (Creswell, 2003, S. 211 ff.). Die Integration der Ansätze kann zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen: zu Beginn bereits mit der Datenerhebung, während des Analyseprozesses, für die Interpretationen oder als integrierende

Schlussfolgerung (Kuckartz, 2014, S. 65; Mayring, 2001, S. 2 f.). Mit diesen Entscheidungsrichtlinien entstehen nun verschiedenste Möglichkeiten, integrierte Forschung umzusetzen, was in einer Vielzahl von möglichen Designtypen zum Ausdruck kommt. Als besonders markant gelten die folgenden vier Typen: concurrent design, explanatory sequential design, exploratory sequential design, embedded sequential / concurrent design (Creswell & Zhang, 2009, S. 613 ff.).

Basisdesign und Ziele der Mixed-Methods-Studie

Für die eigene Mixed-Methods-Studie wurde zunächst eine explorative qualitative Methode angewandt, um ein grundlegendes Wissen über den Forschungsgegenstand zu generieren, das auf dem Alltagserleben und den Handlungs- und Interaktionserfahrungen der Beteiligten beruht. Die gewonnenen Inhalte waren eine Grundlage für die quantitative Instrumentenerstellung, mit der die qualitativen Resultate weiterverfolgt und im Hinblick auf ihre Aussagereichweite überprüft werden konnten (sequenzielle Abfolge). Dies bedeutet, dass die qualitativen Ergebnisse in die Datengenerierung der quantitativen Methode eingingen, was in der neueren Mixed-Methods-Literatur als sequenzbasierte Integration beschrieben wird und eine Schnittstelle der Forschungsphasen ist (Kuckartz, 2018, S. 168). Integriert wurden die qualitativen und quantitativen Forschungsphasen weiter resultatsbasiert in Form einer gemeinsamen abschließenden Ergebnisanalyse und -interpretation. Hierbei wurden im eigenen Ansatz die qualitativen und quantitativen Forschungsergebnisse als gleichwertig betrachtet. Beide waren für ein mehrperspektivisches, tiefergehendes und verallgemeinerbares Verständnis des Forschungsgegenstandes notwendig. Eine explizite Theorie wurde nicht angewandt, da ein bestimmter theoretischer Bezug in den Forschungsfragen nicht angelegt war, die im Theorieteil der Arbeit skizzierten Inhalte waren die rahmenden Bezugspunkte.

Mit dieser Entscheidung kann der eigene Mixed-Methods-Ansatz nach den Vorschlägen von Creswell als sequenzielles exploratives Design (exploratory sequential design) charakterisiert werden, was in der deutschsprachigen Methodenliteratur als Verallgemeinerungsmodell bezeichnet wird (Burzan, 2016, S. 35 f.; Mayring, 2001, S. 5). Orientiert an den Entscheidungskriterien von Creswell (2003, S. 211) und den möglichen Integrationsstrategien nach Kuckartz (2018) ergibt sich für den Forschungsansatz das in Tabelle 8 dargestellte Bild.

Tabelle 8: Behandlung der Forschungsphasen im eigenen Ansatz

Implementierung	Sequenziell, qualitativer Beginn
Behandlung der Ansätze	Gleichwertig
Integration	Während der quantitativen Instrumentenkonstruktion und als resultatsbasierte Ergebnisanalyse/-interpretation
Theoretische Perspektive	Integriert

Ein Vorteil des gewählten Verallgemeinerungsdesigns ist, dass ein Forschungsgegenstand umfänglich erkundet und beschrieben werden kann. Gerade für ein neu zu erkundendes Forschungsthema ist dieses geeignet. Ein Nachteil liegt in einem benötigten großen Zeitaufwand, um beide Erhebungsteile abzuschließen und der qualitativen Studie nicht nur einen „Sprungbretteffekt“ (Kuckartz, 2018, S. 178) zuzuschreiben. Gerade in der Ergebnisintegration können Schwierigkeiten liegen (Creswell, 2003, S. 215 f.). Zudem ist generell für Mixed Methods ein höherer Ressourceneinsatz notwendig (Kuckartz, 2014, S. 54).

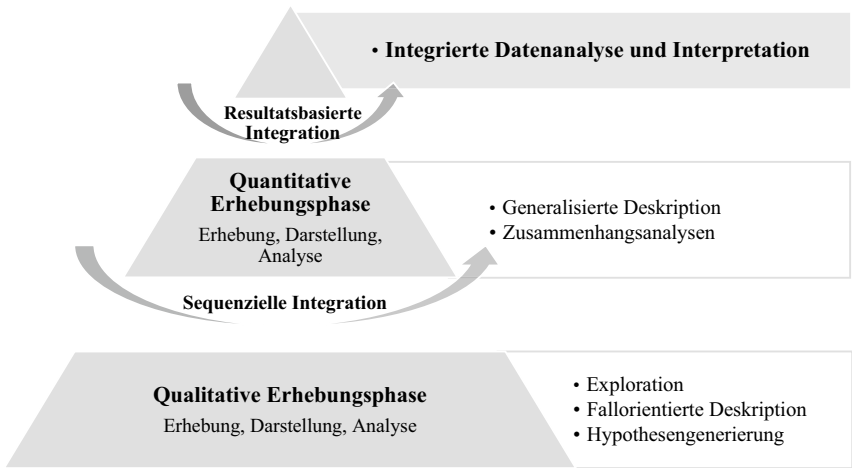


Abbildung 3: Mixed-Methods-Strategie zur Beantwortung der Forschungsfragen – exploratives sequenzielles Design (Verallgemeinerungsmodell)

Nichtsdestotrotz bot sich dieses Design für den eigenen Forschungsgegenstand als angemessen an: Ein breiter offener Ansatz war die Basis zur Wissensgenerierung. Darauf aufbauend wurde der Forschungsblick enger gefasst und die Erkenntnisse wurden bundesweit untersucht.

Damit wurde ein quantitatives Erhebungsinstrument generiert, das aus den Alltagserfahrungen der Beteiligten entstanden ist. Abschließend wurden die erhobenen Forschungsergebnisse integriert, um so Werkstatttratsarbeit umfassend empirisch darzustellen. Für diese angewandte Strategie ist das in Abbildung 3 dargestellte Pyramidenbild passend. Die qualitative Erhebungsphase war die Grundlage und fokussierte das Erkenntnisinteresse der zweiten Erhebungsphase auf bestimmte Untersuchungsbereiche. Zuletzt wurden die Ergebnisse auf dem Unterbau der qualitativen und quantitativen Forschungsphasen in ihrem Erkenntniswert integrierend zugespielt.

Ein übergeordnetes Ziel dieser Arbeit liegt darin, fundierte Erkenntnisse über die Ausgestaltung der Beteiligung in WfbM zu erarbeiten, mit denen die Aktivitäten der Werkstattträte in den Partizipationsdiskurs eingeordnet werden können. Empirisch angestrebt ist, sowohl die Sichtweisen und das Erfahrungswissen der beteiligten Akteure abzubilden als auch Aussagen über den Zustand der Werkstatttratsarbeit in den WfbM in Deutschland zu treffen. Mit der Anwendung des skizzierten Mixed-Methods-Ansatzes untergliedert sich das übergreifende Ziel in die folgenden empirischen Absichten:

1. Erhebung von für Werkstatttratsarbeit relevanten Bedingungen aus Sicht der Beteiligten (QUAL)
2. Konstruktion standardisierter Befragungsinstrumente auf Basis der qualitativen Forschungsergebnisse (QUAL => QUAN)
3. Bestimmung der Merkmale und Reichweiten von Beteiligungsbemühungen in WfbM (QUAN)
4. Ermittlung von Faktoren einer gelingenden Werkstatttratsarbeit und Überprüfung im Hinblick auf korrelierende Kontextfaktoren (QUAL + QUAN)

Eine fallweise Vermischung der qualitativen und quantitativen Erhebungsdaten innerhalb der zwei Erhebungsphasen war nicht angedacht; die qualitativen und quantitativen Forschungsdaten wurden singulär gewonnen.⁵⁵ Ein Methodentransfer wurde lediglich im Rahmen der

⁵⁵ Der Ablauf der gezielten Vermischung der Forschungsansätze, bspw. in dem qualitative in quantitative Daten transformiert werden, wird im deutschsprachigen Raum z. B. als „Transferdesign“ (Kuckartz, 2014, S. 87) oder „Daten-Triangulation“ (Mayring, 2001, S. 6) bezeichnet. Mit der qualitativen Inhaltsanalyse und QDA-Software ist solch ein Datentransfer möglich. Teilweise wird dieser auch unbewusst angewandt, in dem z. B. in qualitativer Forschung Angaben zu Häufigkeiten erfolgen oder quantitative Daten qualitativ transformiert werden (Kuckartz, 2014, S. 88).

üblichen Vorgehensweisen praktiziert (z. B. wurden Kategorienlabels bei metrischen Variablen vergeben). Die Erhebungen waren als in sich geschlossene Phasen angelegt, wonach sich der Erhebungsablauf als linear verlaufender Prozess ausgestaltete (siehe Abbildung 4).

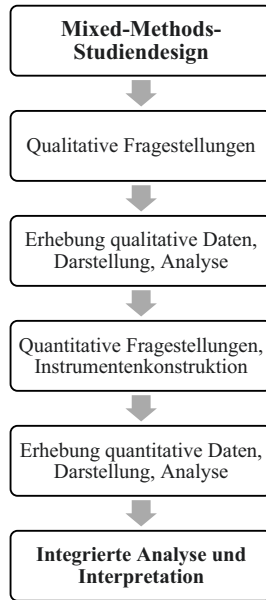


Abbildung 4: Ablauf des Erhebungsprozesses als lineares Modell

5.2 Qualitative Erhebungsphase

Die postulierte Offenheit des Forschungsprozesses qualitativer Forschung heißt nicht, dass dieser ohne Planung erfolgt. Die eigene qualitative Erhebungsphase wurde als Momentaufnahme konstruiert. In diesem Unterkapitel werden das konzipierte Design (Abschnitt 5.2.1), die gewählte Erhebungsmethode der Gruppendiskussion (Abschnitt 5.2.2), das gewählte und realisierte Sampling (Abschnitt 5.2.3), die Erhebungsdurchführung (Abschnitt 5.2.4) sowie die Wahl der Auswertungsmethode (Abschnitt 5.2.5) und deren Anwendung (Abschnitt 5.2.6) schrittweise vorgestellt. Abschließend wird auf Qualitätskriterien qualitativer Forschung eingegangen (Abschnitt 5.2.7).

5.2.1 Forschungsdesign

Unabhängig von dem gewählten Methodenzugang sind Untersuchungskonzepte hilfreich, um einen Forschungsprozess zu strukturieren. Zudem dienen sie dazu, Forschung literatur- und theoriebegründet durchzuführen und mit den Ergebnissen anschlussfähig an den Fachdiskurs zu bleiben (Creswell, 2003, S. 3). Die Besonderheiten qualitativer Forschungsdesigns werden etwa von Przyborski und Wohlrab-Sahr (2019) herausgearbeitet. Gängige Varianten finden sich z. B. bei Creswell (1998, S. 79 ff.) oder Mayring (2010a, S. 225 f.) klassifiziert.

Für die eigene qualitative Erhebungsphase bot es sich an, diese als Momentaufnahme zu konstruieren, sprich als punktuelle Beschreibung und Analyse des Zustandes zu dem gegebenen Erhebungszeitpunkt (Flick, 2017, S. 255). Die weiteren Designkomponenten sind, orientiert an Flick (2017, S. 252), in Tabelle 9 dargestellt. Die der Arbeit zugrundeliegenden Ziele wurden den jeweiligen Forschungsstärken entsprechend zwischen den Erhebungsphasen aufgeteilt. Für die qualitative Studie wurden der deskriptiv-explorative Aspekt und die offenen Fragen übernommen. Die angewandte Vorgehensweise ist im Spektrum qualitativer Forschung als eher straff und kontrolliert zu bezeichnen, was durch die Samplingstrategie und die angewandten Methoden zum Ausdruck kommt. Sie empfahl sich, da die Forschungsergebnisse als Ausgangspunkt der quantitativen Erhebungsphase in dem Mixed-Methods-Design punktuell abgeschlossen sein mussten.

Tabelle 9: Forschungsdesign der qualitativen Erhebungsphase

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung relevanter Bedingungen zur Arbeit von Werkstatträten aus Sicht der Beteiligten (Deskription) • Ermittlung von Vorstellungen und Faktoren einer gelingenden Werkstatttratsarbeit (Exploration) • Hypothesengenerierung zur Entwicklung standardisierter Erhebungsinstrumente (Exploration)
Forschungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Wie werden die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM ausgestaltet? • Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?
Methodische Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung: Gruppendiskussionen • Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse
Sampling	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Kriterien als Grundlage und Themenbreite als Ziel • Intensitäts-Sampling (Patton, 2002, S. 234) anhand von drei untersuchungsgegenständlichen Kriterien (eingenommene Perspektive, Aktivitätsebene, gültige Mitwirkungsverordnung)
Maß der Offenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Gewählte Sampling- und Auswertungsstrategie entsprechen einer eher strafferen Vorgehensweise
Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> • April bis Juni 2018 • Simultane Durchführung mit einem Forschungsauftrag zur Umsetzung der reformierten WMVO (Schachler 2018a, 2018b)

Die Samplingstrategie begründete sich anhand von inhaltlichen Kriterien, die nach der gewählten Erhebungsmethode vorgestellt werden.

5.2.2 Auswahl der Erhebungsmethode

Zur methodischen Umsetzung der qualitativen Erhebung wurde die ermittelnde Gruppendiskussion gewählt. Diese lässt sich als Methode charakterisieren, mit der Informationen über den fokussierten Inhalt sowie damit verbundene Einstellungen und Argumentationsmuster von teilnehmenden Personen gewonnen werden. In der Ausgestaltung handelt es sich um ein vorstrukturiertes, moderiertes Diskussionsverfahren, bei welchem Themenfelder mit einer überschaubaren Anzahl von Personen diskutiert werden. Dabei erlaubt es der diskursive Prozess, dass sich die Teilnehmenden gegenseitig befragen und Argumente wechselseitig ausgehandelt

werden (Lamnek, 1998, S. 29 f., 2005, S. 413). Teilweise wird diese Methode mit dem Begriff der Fokusgruppendifkussion (engl. focus groups, Morgan, 1997) gleichgesetzt, wobei diese Bezeichnung eher mit der angloamerikanischen Marktforschung (Bohnsack, 2010, S. 105) oder mittlerweile im deutschsprachigen Raum mit der drittmittelfinanzierten Sozialforschung (Schulz, 2012, S. 8) verbunden wird. Vorteile von Gruppendiskussionen liegen z. B. darin, dass mit ihnen auf einfache Weise eine große Themenbreite und vielfältige Meinungen erhoben werden können (Lamnek, 1998, S. 74 ff.). Für die Zielgruppe von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen werden Gruppendiskussionen als angemessene Methode empfohlen, da es mit der alltagsnahen Gesprächssituation eher gelingen kann, persönliche Sichtweisen zu gewinnen, als dies bspw. mit Einzelinterviews möglich ist (Wagner-Willi, 2002).

Als zwei methodische Vertreter der Gruppendiskussion lassen sich Bohnsack (2010) und Lamnek (1998) aufführen. Während Lamnek eine pragmatische und ressourcenschonende Methode präsentiert, hebt Bohnsack die methodologische Fundierung, die Analyse gruppendynamischer Prozesse und kollektive Orientierungsmuster hervor. Dementsprechend kritisiert Bohnsack (2010, S. 105) Lamneks Entwurf als verkürzt und inadäquat. Auch Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014, S. 89) beschreiben Gruppendiskussionen ohne interaktive Analyse als methodisch problematisch, nicht valide und wenig reliabel. Zur Ideen- und Hypothesengenerierung vor quantitativen Erhebungen sehen sie diese weniger kritisch. Da der Zweck der eigenen Gruppendiskussionen mit diesen Zielen verbunden war, es nicht um gruppenspezifische Orientierungsmuster ging und die qualitative Erhebung als Teilkomponente des Forschungsvorhabens realisierbar bleiben musste, wurde bewusst der heuristische Ansatz von Lamnek gewählt.

In seinem Methodenentwurf folgt Lamnek (1998, S. 27) der Definition von Morgan, wonach die Diskussionsthematik vorgegeben und die Daten interaktiv durch die Gruppenmitglieder erzeugt werden. In seinen weiteren Beschreibungen nehmen vor allem die Planungsschritte, die Umsetzungs-, Auswertungs- und Analysemöglichkeiten sowie die damit verbundenen Entscheidungen für eher offene oder stärker kontrollierte Vorgehensweisen breiten Raum ein.

5.2.3 Samplingstrategie und realisierte Gruppenbesetzungen

Auswahlentscheidungen sind zentrale Momente im Forschungsablauf. Die an diesen Stellen vorgenommenen Präferenzen bestimmen maßgeblich, was im Verstehensprozess jeweils relevant und konstituiert wird (Flick, 2016, S. 154 ff.). Die potenzielle Vielfalt an Auswahlmöglichkeiten spiegelt sich in einer Vielzahl von klassifizierten Vorgehensweisen zur Fallauswahl wider (Gerring & Cojocaru, 2015, S. 2).⁵⁶

Als typische Strategie des Auswahlprozesses der qualitativen Forschung gilt das theoretische Sampling nach Glaser und Strauss (2005). In seiner genuinen Form geht dieses nicht von einem vorab festgelegten Stichprobenplan und einer bestimmten Stichprobengröße aus, sondern die Fallauswahl wird während des Erhebungs- und Auswertungsprozesses anhand des vermuteten Mehrwerts entschieden und so lange „durch die im Entstehen begriffene ... Theorie kontrolliert“ (ebd., S. 53), bis diese thematisch gesättigt ist. Für die eigene Stichprobenbildung war dieses Vorgehen nicht praktikabel, da die Fallauswahl im Rahmen von Mixed Methods anwendbar und für das zweiteilige Vorhaben realisierbar bleiben musste. Jedoch wurde die Grundidee übernommen, nach theoriegeleiteten Kriterien (Glaser & Strauss, 2005, S. 53 ff.) vorzugehen. Hierzu wurde die Strategie des Intensitäts-Samplings angewandt. Bei dieser Vorgehensweise orientiert sich die Fallauswahl an informationsreichen Fällen, die das zu untersuchende Phänomen vertreten, jedoch nicht an besonders außergewöhnlichen oder etwa abweichenden Fällen. Diese heuristische Strategie setzt Vorwissen über das Untersuchungsphänomen voraus und bezieht Fälle anhand von Kriterien mit ein, die sich in der Vorarbeit als bestimmende Elemente des Untersuchungsgegenstands ergaben (Patton, 2002, S. 234).

⁵⁶ Zur Systematisierung vorhandener Techniken existieren verschiedene Vorschläge. Mit einer übergreifenden Typologie charakterisieren Gerring und Cojocaru (2015) fünf Haupttypen und 18 untergeordnete Subtypen, die zur Fallauswahl in empirischen Studien herangezogen werden: Erstens – *Repräsentativ*: Die ausgewählten Fälle bilden eine Bevölkerungsgruppe nach relevanten Aspekten ab. Zweitens – *Anomal*: Die ausgewählten Fälle weichen von einer gängigen Erscheinung / einem gängigen Themenverständnis ab. Drittens – *Most-different (method of agreement)*: Die ausgewählten Fälle haben eine Gemeinsamkeit, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich betonter Faktoren. Viertens – *Entscheidend (crucial)*: Die ausgewählten Fälle bilden Einzelfallstudien, bei denen ein Faktor zu verschiedenen Zeitpunkten erforscht wird. Fünftens – *Most-similar (method of difference)*: Die ausgewählten Fälle ermöglichen den Vergleich zwischen einer Experimental- und einer Kontrollgruppe (ebd., S. 5 ff.).

Orientiert daran wurde für die Untersuchung ein Sampling anhand der folgenden drei Kriterien gewählt:

1. der Perspektive, mit der die Diskussionsteilnehmer*innen mit dem Thema verbunden waren (als Einrichtungsleitung, Werkstatttratsmitglied oder Vertrauens-/Unterstützungsperson);
2. der Aktivitätsebene der Interessenvertretung (werkstattbezogen oder überregional);
3. der drei Verordnungsgrundlagen der Werkstatttratsarbeit, sprich nach der Trägerschaft der Einrichtung.

So konnten multiperspektivische Sichtweisen und ein umfassendes Situationsbild zur Werkstatttratsarbeit eingeholt werden. Für das Fallverstehen wurde davon ausgegangen, dass die Teilnehmenden sich nicht nur als Person präsentieren, sondern als Repräsentant*innen unterschiedlicher Funktionen und Einrichtungsformen auftreten (Flick, 2016, S. 168). Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014) beschreiben dies als „Präsentationsfassaden“ (S. 6).

Die Beeinträchtigungsart war kein spezielles Auswahlkriterium der Teilnehmenden. Stattdessen wurden diese lediglich in ihrer Funktion als Werkstatttratsmitglied (und -leitung oder Vertrauensperson) angesprochen, und es wurde auf eine barrierearme Gestaltung der Erhebungssituationen und -instrumente geachtet. So ist es mittlerweile für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht mehr gängig, auf Stellvertreteraussagen aus dem Umfeld zurückzugreifen (Buchner, 2008, S. 518). Gefolgt wird der Devise, dass diese am besten selbst Auskunft über ihre Lebenssituationen geben können (z. B. Niediek, 2016; zur Reflexion forschungsethischer Spannungsfelder Schuppener, Heusner & Müller, 2020).⁵⁷

Realisierte Samplingstrategie

Die gewählte Samplingstrategie wurde in vier Gruppendiskussionen transformiert. Diese wurden mit vier bis fünf Personen überschaubar gehalten. In der Besetzung waren Werkstatttratsmitglieder und Werkstattleitungen/Geschäftsführungen bewusst getrennt, da in den vertretenen Funktionen „Werkstattbeschäftigte*r“ und „Leitung“ ein Statusgefälle besteht und angenommen wurde, dass sich teilnehmende Personen in getrennten und kleinen Runden freier

⁵⁷ Zur Erhebungsdurchführung werden unterstützende Techniken empfohlen. Für qualitative Interviews wird etwa ein offenes Konzept angeraten, das die empathischen Fähigkeiten bei der Gesprächsführung betont (Buchner, 2008, S. 518 ff.) oder die Anpassung der Interviewsprache an vorher ermittelte Kommunikationsmuster (Hagen, 2002, S. 296 ff.).

äußern können. Die Anzahl der Diskussionen wurde zu Beginn der Erhebungen zunächst offengelassen. Da mit vier Gruppen bereits vielfältiges und umfangreiches Material gewonnen und die Samplingstrategie saturiert werden konnte, wurde es bei dieser Anzahl belassen.

Realisierte Gruppenbesetzungen

Folgende Gruppendiskussionen wurden realisiert:

- Gruppe 1: Einrichtungsververtretungen und Vertrauens-/Unterstützungspersonen mit einrichtungsbezogener (lokaler) und überregionaler Tätigkeit;
- Gruppe 2: Werkstatttratsmitglieder und Vertrauens-/Unterstützungspersonen mit einrichtungsbezogener und überregionaler Tätigkeit;
- Gruppe 3: Werkstatttratsmitglieder mit überregionaler Tätigkeit;
- Gruppe 4: Werkstatttratsmitglieder mit einrichtungsbezogener Tätigkeit.

Über offene Aufrufe der Interessenverbände und gezielte Anfragen wurden die Teilnehmenden akquiriert. Die ersten zwei Gruppen waren künstlich zusammengestellt, die anderen zwei waren natürliche, durch Arbeitszusammenhänge bestehende Gruppen. Tabelle 10 stellt dar, wie sich die Diskussionsgruppen jeweils zusammensetzten, um die Personen anonym zu halten, wurde auf genauere personenbezogene Angaben verzichtet.

Unter den 18 Teilnehmenden sind die Sichtweisen von Menschen mit Beeinträchtigungen mit 11 Werkstatttratsmitgliedern explizit vertreten. Alle beteiligten Assistenzen/Vertrauenspersonen verfügen über Erfahrungen in der überregionalen Interessenvertretung, teilweise obliegen ihnen dabei geschäftsführende Funktionen. Ihre Aufgaben nehmen sie in Teilzeit mit jeweils über 20 Stunden wahr. Die teilnehmenden Einrichtungsvertreter sind als Geschäftsführung oder Werkstattleiter tätig, alle verfügen über langjährige Erfahrung in WfbM. Auch die Werkstatttratsmitglieder. Ihre Zugehörigkeit zu Werkstätten reicht von 8 bis zu 40 Jahren. Alle Diskussionsteilnehmenden sind über 30 Jahre alt. Auffällig ist, dass acht der elf Werkstatttratsmitglieder über Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen. Für die meisten ist es die dritte Amtszeit, nur ein Werkstatttrat ist erst kürzlich in den Werkstatttrat gewählt worden. Die Teilnehmenden stammen aus zehn verschiedenen Bundesländern. Drei der vertretenen Einrichtungen gehören der Diakonie und eine der Caritas an, die restlichen Teilnehmenden arbeiten nach der WMVO. Mit den Personen sind vier kleinere (< 350 Werkstattbeschäftigte), fünf mittlere (350 bis < 1.000 Werkstattbeschäftigte) und fünf große WfbM (1.000 und mehr Werkstattbeschäftigte) vertreten. In fünf der Einrichtungen gibt es separate Zweigwerkstattsräte, teilweise auch einen zusätzlichen Gesamtwerkstatttrat.

Tabelle 10: Profil der realisierten Gruppendiskussionen

	Gruppe 1 (n = 5)	Gruppe 2 (n = 5)	Gruppe 3 (n = 4)	Gruppe 4 (n = 4)
Teilnehmende Personen	Zwei Assistenz-/Vertrauenspersonen. Drei Leitungen aus unterschiedlichen Werkstätten, ein Werkstattdirektor ist in der überregionalen Interessenvertretung aktiv.	Drei Mitglieder aus verschiedenen Werkstattdirektoren, darunter sind zwei in der überregionalen Interessenvertretung aktiv. Zwei Assistenz-/Vertrauenspersonen.	Vier Personen, die aus unterschiedlichen Werkstattdirektoren stammen und in der überregionalen Interessenvertretung aktiv sind.	Vier Mitglieder eines Werkstattdirektors.
Arbeits Erfahrung	Vier bis über 30 Jahre im Bereich WfbM.	Fünf bis elf Jahre als Mitglieder des Werkstattdirektors bzw. Assistenz.	Langjährige Erfahrungen als Mitglieder des Werkstattdirektors.	Ein Werkstattdirektorsmitglied übt das Amt seit 2001 aus, ein anderes Mitglied erst seit sieben Monaten.
Größe der WfbM	~ 170 bis 1.500 Werkstattbeschäftigte	~ 300 bis 1.800 Werkstattbeschäftigte	~ 120 bis > 3.000 Werkstattbeschäftigte	~ 400 Werkstattbeschäftigte
Verordnung	WMVO, DWMV	WMVO, Caritas-WMO	WMVO, DWMV	WMVO

Die Teilnehmenden der Gruppen 1–3 sind in der Werkstattdirektorsarbeit sehr engagiert, was bspw. durch die vielfältigen Aktivitäten der Werkstattdirektorsmitglieder, die umfangreichen Berichte der Leitungen oder die Stellenumfänge der Vertrauenspersonen/Assistenzen zum Ausdruck kommt. Diese Personen verfügen über ein breites Erfahrungswissen in ihrem Tätigkeitsbereich. Sie können nicht als typische Vertreter*innen im Rahmen ihrer Funktionen verstanden werden, da ein entsprechendes Engagement nicht charakteristisch für WfbM anzunehmen ist. Gruppe 4 lässt sich demgegenüber in Anlehnung an Breit und Kotthoff (1990, S. 149 ff.) als Gremium mit einem schwächeren Mitwirkungsprofil charakterisieren. Dieser Werkstattdirektor nimmt im Einrichtungsgefüge der Werkstatt bisher geringe soziale Bedeutung ein und weist eine eingeschränkte Selbstständigkeit auf.

5.2.4 Durchführung und Ablauf der Gruppendiskussionen

In Anlehnung an vorhandene Empfehlungen zur Durchführung von Gruppendiskussionen wurde ein thematischer Leitfaden erstellt, um die Erhebungssituationen grob zu strukturieren und thematisch mit erzählgenerierenden Fragen zu fokussieren (Lamnek, 1998, S. 87 ff.). Wie

Tabelle 11 zeigt, zielten die Stimuli zunächst auf Erzählungen und Beschreibungen und erst im letzten Teil auf Begründungen und Meinungen.

Tabelle 11: Erstellter Leitfaden für die Gruppendiskussionen (Ausschnitt)

Gesprächs- bereich	Erkenntnisinteresse	Beispielfrage
Vorstellungs- runde	„Warming-up“	Wer sind Sie und in welcher Form haben Sie mit Werkstatt- räten zu tun? Oder: Wer sind Sie und wie lange sind Sie schon im Werkstattatrat?
Einstieg	Erfahrungsbericht	Sie arbeiten also alle in einer Werkstatt oder mit Werkstätten. Wie ist das denn so mit den Werkstattträten? Können Sie mir erzählen, was Sie in der Arbeit mit Werkstattträten/als Werk- statttrat so erleben?
Themen zur Umsetzung und Ausge- staltung der WMVO / Werkstatt- ratsarbeit	Erfahrungsbericht	Was funktioniert in der Arbeit der Werkstattträte gut?
	<u>Bewertung</u>	
	Gelingensbedingun- gen	Bitte vervollständigen Sie diese Sätze: Für eine gelingende Ar- beit des Werkstattrats braucht es ...
Abschluss	Personenbezogene Faktoren	Was muss ein*e Werkstattleiter*in können, um gut mit dem Werkstatttrat zusammenzuarbeiten?
	Bewertung	Wenn Sie drei Wünsche für die Arbeit von Werkstattträten hät- ten, was würden Sie sich wünschen?

Um die Gruppendiskussionen für Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu ermöglichen, wurde der Leitfaden durch ein Büro für Leichte Sprache übersetzt und überprüft. Im Kern betraf die Übersetzung kleine Formulierungen und zwei optionale Statements, die situativ als Diskussionshilfen dienten. In den Erhebungen wurden die Sprachvarianten situationsadäquat eingesetzt.

Ablauf der Gruppendiskussionen

Die Gruppendiskussionen wurden im Zeitraum April bis Juni 2018 durch die Autorin als Moderatorin durchgeführt. Die Durchführung war an den Prinzipien von Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014, S. 96 ff.) orientiert, wonach sich die Rolle der Moderation auf immanente Nachfragen, an die Gruppe gerichtete Erzähl- und Diskussionsstimuli, ein aktives Zuhören und diskussionsrahmende Aspekte (z. B. Einbezug aller Teilnehmenden) beschränkte. Der gesprächsunterstützende Leitfragebogen wurde insgesamt spärlich verwendet. Vor Beginn der Diskussionen fand ein gesprächsaufwärmendes „Joining“ (ebd., S. 80 f.) statt. Die Gespräche wurden per Audioaufnahme dokumentiert, um sie anschließend dezidiert auswerten zu

können. Gruppe 2 wurde zusätzlich mit Videokameras aufgenommen, um die Sprecherzuordnung zu erleichtern. An Gruppe 2 nahm zusätzlich eine personenbezogene Assistenzperson teil, die sich inhaltlich nicht an der Gesprächsrunde beteiligte. Eine Person aus Gruppe 1 musste die Diskussionsrunde terminbedingt vorzeitig verlassen. Die Diskussionen dauerten zwischen 102 (Gruppe 1) und 75 Minuten (Gruppe 3).

Nach dem Ende der Diskussionen wurden die Teilnehmenden gebeten, einen Kurzfragebogen auszufüllen, der personenbezogene Angaben (z. B. Amtstätigkeit in Jahren) und einrichtungsbezogene Angaben (Größe der Werkstatt etc.) enthielt. Gleichfalls wurde durch die Moderatorin ein Postskriptum zu prägnanten Themen und Besonderheiten im Diskussionsverlauf angefertigt.

Um die erhobenen Gruppendiskussionen textbasiert auswerten zu können, wurden diese vollständig transkribiert und anonymisiert. Die Transkriptionen wurden durch einen professionellen Schreib- und Büroservice nach den einfachen Transkriptionsregeln von Dressing und Pehl (2018, S. 21 ff.) mit dem Programm f4-transkript durchgeführt. Anschließend erfolgte ein Korrekturabgleich des Transkripts mit der Audio-Aufnahme durch die Autorin dieser Arbeit. Die Zuordnung der sprechenden Personen war i. d. R. möglich. Ausnahmen sind kurze Bestätigungssätze bzw. kleinere Sprecherüberlappungen. *Anhang 1* enthält eine Übersicht über die verwendeten *Transkriptionsregeln und die Sprecherkennzeichnung* nach Gruppen. Alle Personennamen, Bundesländer, Gegenden, Städte, Einrichtungsnamen und sonstigen Eigennamen wurden anonymisiert. Öffentlich bekannte Gegebenheiten wurden hingegen nicht weiter verfremdet (z. B. Lebenshilfe Marburg als Anbieter von Schulungen, SPD-Werkstatträte-Konferenz in Berlin).

5.2.5 Auswahl einer gegenstandsangemessenen Auswertungsmethode

Zur Auswertung von Gruppendiskussionen werden verschiedene Methoden und Analyseformen angewandt und verschiedene Verfahrenswege vorgeschlagen. Lamnek (1998, S. 162 ff.) differenziert zwischen einem inhaltlich-thematischen und einem gruppendynamischen Erkenntnisinteresse an das Datenmaterial, welches jeweils in deskriptiven, reduktiven oder explikativ-intensiven Formen bearbeitbar ist. In der Methodologie lässt sich Lamnek als ein Vertreter charakterisieren, der qualitative Forschung in Abgrenzung zu quantitativen Forschungszugängen und weniger als autarke Verfahren begründet (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 11). Für eine eigenständige qualitative Forschungslogik wird demgegenüber postuliert, dass diese dann beginnt, wenn die Ebene einer ersten Analyseperspektive überschritten wird, d. h.,

wenn sich nach einer erfolgten Rekonstruktion der Äußerungen und der vorhandenen Alltagstheorien eine weitergehende Analyseperspektive anschließt, welche dem Handeln bzw. Wissen zugrundeliegende Prozess- und Sinnstrukturen rekonstruiert (die sogenannte Analyse zweiten Grades; ebd., S. 27). Zur Erarbeitung einer Analyse zweiten Grades wird bspw. die objektive Hermeneutik oder Grounded Theory empfohlen. Demgegenüber gilt die qualitative Inhaltsanalyse zur Offenlegung weitergehender Interpretationen als ungeeignet, da sie eher klassifiziert, „als dass sie Sinnstrukturen rekonstruiert, sie ist nicht in der Lage bzw. nicht darauf angelegt, implizite Bedeutungen ... zu erfassen“ (ebd., S. 183). Gleichwohl ist sie ein pragmatisches qualitatives Verfahren, das sich für das eigene Vorgehen angesichts der regelgeleiteten, systematischen Anwendung und des Mixed-Methods-Designs empfahl.

Die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse ist wesentlich mit dem Namen Mayring verbunden. Dieser publizierte Anfang der 1980er-Jahre unter dieser Bezeichnung seine Auswertungsmethode, die verschiedene, stark regelgeleitete Techniken zur Analyse von textbasiertem Material beinhaltet. Mayring begründet seinen Ansatz mit den Grenzen quantitativer Forschungsmethoden und dem Bedarf von offenen Erhebungszugängen. Sein besonderes Anliegen ist es, in der qualitativen Auswertung methodisch kontrolliert und systematisch vorzugehen, um so Verdachtsmomenten einer beliebigen und vagen Vorgehensweise entgegenzuwirken (Mayring, 2010b, S. 9 ff.).⁵⁸ Die genaue (vorherige) Festlegung des Selektionskriteriums (als die theoriegeleitete Frage danach, was im Material genau erforscht wird) und des Abstraktionsniveaus (dieses spannt den Rahmen, mit welchem Blickwinkel gearbeitet wird, der weiter oder enger gefasst werden kann) in seinem Prozessmodell der induktiven Kategorienbildung sowie die strikte Trennung zwischen einer deduktiven und induktiven Vorgehensweise (ebd., S. 83 ff.) muten in der Anwendung mitunter wenig offen an. Im Gesamtblick beschreibt Mayring (ebd., S. 8) seine Auswertungsmethodik als eine Art „Zwischenposition“, die zwar ein (qualitativer) Interpretationsvorgang bleibe, aber auch quantitative Auswertungsschritte erlaube und als eine Verbindung von quantitativen und qualitativen Ansätzen verstanden werden könne. So eignet sie sich bspw. mit dem Ablaufmodell der deduktiven Kategorienbildung zur Bearbeitung von größeren Mengen schriftlichen Materials.

⁵⁸ Disziplinär verortet sich Mayring in einem stark quantitativ geprägten Umfeld. So lassen sich seine verwendeten Techniken auch mit einer quantitativen Prägung assoziieren. Bspw. gibt es ein skalierendes Verfahren, Codes bekommen Kürzel zugewiesen und der Berechnung der Intercoderreliabilität wird hohe Relevanz zugeschrieben (Mayring, 2010b, S. 114 ff.).

Neben Mayrings Entwurf gibt es weitere Varianten der qualitativen Inhaltsanalyse, die zur Komprimierung von qualitativem Erhebungsmaterial angewandt werden (für einen Überblick siehe z. B. Schreier, 2014). Unterschiede liegen bspw. in eher materialorientierten (induktiven), in mehr theoriegeleiteten (deduktiven) oder gemischt deduktiv-induktiven Vorgehensweisen. Auch Kuckartz begründet einen eigenständigen Entwurf, in dem er drei mögliche Verfahrensarten zur inhaltsanalytischen Auswertung skizziert (inhaltlich-strukturierende, evaluative oder typenbildende qualitative Inhaltsanalyse). Im Unterschied zu Mayring sind seine Strategien stärker zirkulär hermeneutisch geprägt und erlauben eine Kategorienbildung auf Grundlage des Materials in mehreren Auswertungsschleifen als induktiv-deduktives Vorgehen.

Vor diesem Hintergrund begründet sich die Auswahl einer gegenstandsangemessenen Auswertungsmethode wie folgt:

- Für das Vorgehen steht die themenzentrierte Analyse der Gesprächsinhalte im Fokus.
- Das Erkenntnisinteresse beschränkt sich auf das Nachzeichnen und Verstehen des Forschungsgegenstandes nach den Äußerungen der Beteiligten. Eine weitergehende Explikation der Sinn-, Handlungs- oder Prozessstrukturen im Sinne einer Analyse zweiten Grades wird nicht angestrebt.
- Stattdessen geht es um die Klassifikation von Inhalten im Themenbereich, wofür sich im Auswertungskanon der qualitativen Verfahren die qualitative Inhaltsanalyse anbietet.
- Unter den verschiedenen Varianten qualitativer Inhaltsanalyse wurde das inhaltlich strukturierende Verfahren nach Kuckartz (2016) gewählt, da so eine anwendungsbezogen-systematische Vorgehensweise möglich ist, die zugleich verhältnismäßig offen und materialorientiert bleibt (S. 51).

5.2.6 Die Anwendung der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse

In der Auswertung von qualitativen Erhebungen sind Kategorien und Codes wesentliche Begriffe, wobei diese sehr unterschiedlich angewandt und interpretiert werden. Mangels klarer Abgrenzungen schlägt Kuckartz (2016, S. 37) eine synonyme Verwendung vor, wobei diese erst mittels dezidierter Beschreibung zu inhaltsanalytischen Kategorien werden. Dieser Beschreibungs- oder Definitionsvorgang bildet den für die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse zentralen Prozess der Kategorienbildung. Diese ist auf verschiedene Weisen möglich. Die Erarbeitung mittels einer vorher festgelegten, klar definierten, abgrenzbaren und plausiblen Systematik (deduktive Kategorienbildung) und die materialorientierte Konstruktion

(induktive Kategorienbildung) werden als gegensätzliche Verfahrenswege unterschieden, wobei in der Forschungsanwendung häufig deduktiv-induktive Mischformen zu entdecken sind (ebd., S. 63 ff.). Der gewählte inhaltsanalytische Auswertungsvorgang enthält spezielle Begriffe, die bei Kuckartz (2016, S. 30 ff.) ausführlich dargestellt sind (z. B. Auswahlinheit, Analyseeinheiten, Codiereinheit etc.). In Anlehnung an seine Methodik (ebd., S. 83) wurden zunächst die Ziele der Kategorienbildung sowie die dazugehörigen Basiselemente bestimmt. Die Zielsetzung des eigenen Kategoriensystems lässt sich als deskriptiv sowie hypothesenbildend-explorativ charakterisieren. Dieses sollte eine Beschreibung ermöglichen, wie sich Werkstatttratsarbeit nach Ansicht der Beteiligten ausgestaltet. Als weiteres Ergebnis waren Hypothesen über eine gut funktionierende Werkstatttratsarbeit angestrebt. Durch diese Zielsetzungen und das Vorwissen zu den Arbeitsgrundlagen der Werkstattträte wurde die Kategorieenbildung mitgeprägt.

Kategorien können unterschiedliche Formen annehmen (bspw. evaluative, analytische oder formale, ebd., S. 34 f.). Im eigenen Vorgehen wurden primär thematische Kategorien gebildet, die im Material auf bestimmte Themen hinweisen. Vereinzelt waren diese um faktenorientierte Kategorien ergänzt, die sich tatsachenorientiert bspw. durch die Funktion als Werkstatttratsmitglied ergeben. Das Abstraktionsniveau (ebd., S. 83) war relativ allgemein gehalten, d. h., die Kategorien waren weniger abstrakt gefasst. Erstellte Fallzusammenfassungen und der Leitfaden dienten als Ausgangspunkt für mögliche Kategorien, die um weitere Aspekte ergänzt wurden, die aus der sequenziellen Materialsichtung stammten. Hieraus ergab sich verschiedene Begriffe, die in genau definierte Hauptkategorien überführt wurden. Das genauere Vorgehen ist ausführlich bei Kuckartz (2016, S. 97 ff.) dargestellt. An einer Teilmenge des Materials (ca. 50 %) wurde die Codierung geschärft. Anschließend wurden für Kategorien mit vielen Einheiten induktive Subkategorien gebildet, die als strukturgebendes Mittel das Material ordnen. Um die üppigen Inhalte von zwei Subkategorien zu sortieren, wurden diese noch einmal mittels einer weiteren Untergliederungsebene differenziert. Auch die Subkategorien wurden anhand der transkribierten Texte erprobt und komprimiert.⁵⁹

⁵⁹ Die Bemühungen um eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Systems sind in Abschnitt 5.2.7 dargestellt. Zur inhaltsanalytischen Auswertung wurde mit dem Programm f4-analyse gearbeitet.

Tabelle 12: Beispiel aus dem erstellten Kategoriensystem zur Werkstatttratsarbeit: Hauptkategorie „Arbeitsformen, -inhalte und -erfolge“

Inhaltsbeschreibung	Bezieht sich auf konkrete Arbeitsformen, die mit der Amtsausführung als Werkstatt*rätin verbunden sind, Inhalte, die bearbeitet werden oder wurden, sowie genannte Erfolge.	
Subkategorien	Arbeitsformen	Konkrete Arbeitsinhalte
Inhaltsbeschreibung	Bezieht sich auf übergreifende Arbeitsformen des Werkstatttrats.	Beschreibt konkrete Arbeitsinhalte, die Werkstatttratsmitglieder bearbeiten oder durchgeführt haben.
Ankerbeispiele	„Was ich einfach oft erlebe, ist so dieses selbst/ dieses Organisieren von Werkstatttratsarbeit, dass das vielen sehr, sehr schwerfällt, das wirklich selbstständig zu machen, Versammlungen einzuberufen und an die Dinge zu denken, die da notwendig sind, Informationen weiterzugeben, zu verschriftlichen, das ist für viele einfach sehr schwer bei uns. (...)“ (Gruppe_1, Absatz 18)	„Wir haben zum Beispiel auch erreicht, letztes Jahr, Mitte letztes Jahr konnte man bei uns noch keine halben Tage Urlaub nehmen. Wir haben uns dafür eingesetzt, wir haben/ wir sind sozusagen dem Werkstattleiter ein bisschen auf den Nerv gegangen damit, weil wir gesagt haben ‚Wir wollen auch, so wie die normalen Mitarbeiter, wollen wir auch unsere halben Tage.‘“ (Gruppe_4, Absatz 37)
Abgrenzung zu anderen Hauptkategorien	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligte Stellen und Personen – Werkstatttrat: bezieht sich auf die Stärke des Gremiums, dessen Zusammensetzung sowie Werkstatttratsmitglieder als Einzelpersonen. Erfahrungsbericht Werkstatttratsarbeit: Bezieht sich auf die Motivation zur Amtsausführung sowie die Arbeitsbewertung durch Werkstatttratsmitglieder oder allgemeine Erfahrungen/Eindrücke ohne Bezug zu einem bestimmten Arbeitsinhalt. 	

Kuckartz (2016, S. 100 ff.) beschreibt diesen Auswertungsvorgang als zirkulär verlaufenden Prozess, an dessen Ende die vollständige Materialcodierung steht. In diesem deduktiv-induktiven Prozess wurden letztlich 10 Haupt- und 25 Subkategorien (inklusive „Sonstiges“ und 6 Kategorien auf der dritten Differenzierungsebene) gebildet, die in den Diskussionen besonders prägnant und zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragen geeignet schienen. Mit genauen inhaltlichen Beschreibungen, Anwendungshinweisen sowie Ankerbeispielen aus den Texten wurden diese als Kategoriensystem festgelegt. Tabelle 12 zeigt ein Beispiel aus dem erstellten Kategoriensystem. Mit diesem ausdifferenzierten Codierleitfaden wurde anschließend das komplette Material der Analyseeinheiten bearbeitet, wobei die Gruppen (nicht die teilnehmenden Personen) als Fälle definiert waren.

An die abgeschlossene vollständige Materialcodierung schloss sich die Ergebnisauswertung an. Gemäß der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse stand die materialkomprimierte Themendarstellung und -analyse im Vordergrund. Die inhaltliche Ergebnispräsentation der Gruppendiskussionen ist in Kapitel 6 enthalten.

5.2.7 Qualitätskriterien und Reflexion der qualitativen Erhebungsphase

In der qualitativen Methodendiskussion gibt es keinen Konsens darüber, ob und wenn ja, welche Kriterien sich zur Beurteilung qualitativ hochwertiger Forschung eignen. Vielmehr liegen unterschiedliche Positionen und Bewertungskriterien vor, was sich mit dem unstandardisierten Anliegen des Forschungsstranges (Flick, 2017), der dortigen „Heterogenität methodologischer Positionen“ (Helsper, Kelle & Koller, 2016, S. 739) und der Kontextgebundenheit vorliegender Kriterien (Flick, 2019) begründen lässt. In der eigenen Arbeit wurde versucht, den Kernkriterien gerecht zu werden, die Steinke (2017, S. 323 f.) für qualitative Forschung skizziert. Das heißt, es wurde u. a. darauf geachtet, dass der Forschungsablauf personenunabhängig plausibel und nachvollziehbar und eine Ergebnisbeurteilung im Kontext der Studienbedingungen möglich ist. Dies wird als „intersubjektive Nachvollziehbarkeit“ (ebd., S. 324) beschrieben. Um diese zu erreichen, wurde die Vorgehensweise sorgfältig dokumentiert und die getroffenen Entscheidungen genau begründet (Kapitel 5.2.1 bis 5.2.6).

Gemäß dem Kriterium der „Indikation des Forschungsprozesses“ (Steinke, 2017, S. 326 ff.) lässt sich reflektieren, inwieweit die gewählte Erhebungsmethode der Gruppendiskussion und die angewandte Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse angemessen waren. Diese erwiesen sich als erkenntnis- und ergebnisreich. Die Ziele der qualitativen Erhebungsphase, relevante Bedingungen zur Arbeit von Werkstatträten aus Sicht der Beteiligten zu erheben, Vorstellungen und Faktoren einer gelingenden Werkstattratsarbeit zu ermitteln und Hypothesen über den Untersuchungsgegenstand zu entwickeln, konnten damit gut erreicht werden. Die methodischen Auswahlentscheidungen waren für das eigene Vorgehen zielführend. Nichtsdestotrotz sind mit ihnen Begrenzungen verbunden. Kritische Aspekte zur Methode der ermittelten Gruppendiskussion in der Auslegung Lamneks wurden bereits in Abschnitt 5.2.2 angesprochen. Eine gruppendynamische Analyse wurde, wie in dem genannten Abschnitt begründet, nicht vorgenommen, da ein solches Vorgehen im Hinblick auf die Ziele der Arbeit als weniger zentral und eher redundant eingeschätzt wurde. Stattdessen wurden die Ergebnisse mit weiteren Erhebungen verknüpft, was den Defiziten der Methode begegnen

kann (zu den Vor- und Nachteilen von Gruppendiskussionen siehe Lamnek, 1998, S. S. 65 ff.).

Die begründete Auswahl der qualitativen Inhaltsanalyse und des inhaltlich strukturierenden Verfahrens nach Kuckartz (2016) als gegenstandsangemessene Auswertungsmethode wurde in Abschnitt 5.2.5 expliziert. Im Hinblick auf die Gütekriterien, die für die qualitative Inhaltsanalyse benannt werden (siehe ebd., S. 201 ff.), besteht in der vorliegenden Arbeit eine Schwachstelle darin, dass eine Kategorienzuzuweisung durch verschiedene Personen nicht möglich war. Aufgrund fehlender Ressourcen konnte die Inter-coder-Übereinstimmung nicht geprüft werden. Ersatzweise wurde vor dem Festzurren des Kategoriensystems und der endgültigen Materialcodierung der sogenannte „Intra-coder-Vorgang“ praktiziert und zur Schärfung der Kategorien verwendet. Das heißt, im Abstand von ein paar Wochen wurden die codierten Textsegmente erneut betrachtet und überprüft (ebd., S. 207).

Die qualitative Inhaltsanalyse ist nicht darauf ausgerichtet, eine Analyse zweiten Grades zu ermöglichen und weitergehende Sinnstrukturen offenzulegen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 18 ff.). Im Gesamtkontext der Mixed-Methods-Studie kann die gewählte Vorgehensweise als angemessen gelten; für eine weitergehende Erforschung impliziter Bedeutungen wäre die Anwendung offenerer Methoden hingegen passender gewesen. So bleibt fraglich, ob die gewählte Auswertungsmethode dazu in der Lage ist, das Qualitätskriterium der „empirischen Verankerung“ (Steinke, 2017, S. 328), d. h. der datengesicherten Theorieprüfung, auszufüllen. Von Steinke wird sie unter den dazu geeigneten Methoden nicht gelistet. Demgegenüber konnte dem Aspekt, Forschung hinsichtlich der erreichten Relevanz zu beurteilen (ebd., S. 330), mit dem eigenen Vorgehen gut begegnet werden. Dass die untersuchte Forschungsthematik relevant ist, wurde auch durch diverse Nachfragen nach den Erhebungsergebnissen von Werkstatttratsmitgliedern, von Vertrauenspersonen, Werkstattleitungen und weiteren Praxisakteuren sowie durch gezielte Publikationsanfragen zur Thematik deutlich.

Bezogen auf das Merkmal der „Limitation“ (ebd., 329) diente die qualitative Erhebung wiederum bewusst als punktuelle Analyse und erste Annäherung an den Forschungsgegenstand. Hiermit konnte eine alltagsnahe Grundlage für die quantitative Erhebungsphase geschaffen werden; ein Generalisierungsanspruch wurde für die qualitativen Forschungsergebnisse nicht erhoben.

5.3 Quantitative Erhebungsphase

Dieses Unterkapitel widmet sich der Durchführung der quantitativen Erhebungsphase. Einleitend wird ein Überblick über das gewählte Design gegeben (Abschnitt 5.3.1). Anschließend werden die verschiedenen Komponenten einer quantitativen Erhebungsdurchführung von der Operationalisierung der Untersuchungsdimensionen (Abschnitt 5.3.2) über die Instrumentenerstellung (Abschnitt 5.3.3) bis zur Beschreibung der Pretests und der praktischen Durchführung (Abschnitt 5.3.4) schrittweise vorgestellt. Deziidiert betrachtet wird, inwieweit sich der intendierte Zugang der Befragung des Werkstatttrats als Gremium realisieren ließ (Abschnitt 5.3.5) und wie die Erhebungsrückläufe der drei Teilstudien ausgefallen sind (Abschnitt 5.3.6). Die Rückläufe werden im Hinblick auf zentrale Strukturmerkmale der teilnehmenden Werkstätten diskutiert (Abschnitt 5.3.7). Ausführlich wird auf die Aufbereitung der Daten eingegangen und offengelegt, welche Entscheidungen im Umgang mit den Daten getroffen wurden und wie die erstellten Indizes konstruiert sind (Abschnitt 5.3.8). Zuletzt wird das eigene Vorgehen im Hinblick auf die zentralen Gütekriterien quantitativer Forschung reflektiert (Abschnitt 5.3.9).

5.3.1 Forschungsdesign

Die Funktion der quantitativen Erhebungsphase liegt darin, die Forschungsergebnisse der qualitativen Erhebungsphase auf breiter Basis weiterzuverfolgen und zu überprüfen. Angestrebt war eine generalisierte Deskription der derzeitigen Arbeit von Werkstattträten und die Prüfung, ob bestimmte Faktoren im Zusammenhang mit unterschiedlichen Ausprägungen der Werkstatttratsarbeit stehen. Tabelle 13 fasst das erstellte Forschungsdesign zusammen.

Zur quantitativen Bearbeitung wurden die Ausgangsfragen der Mixed-Methods-Studie auf Basis der qualitativen Ergebnisse weiter spezifiziert. Unter der Dimension „Strukturmerkmale der Werkstatttratsarbeit“ (siehe Abschnitt 5.3.2) bezog sich die erste Frage „Wie wird Werkstatttratsarbeit organisiert und ausgestaltet?“ auf spezifische Aspekte der Gremienarbeit. Mit den Fragen 2 und 3 wurde auf drei auffällige Argumentationsfiguren der qualitativen Ergebnisse Bezug genommen, die des (in)aktiven, (un)autonomen und (wenig) durchsetzungsstarken Werkstatttrats. Die vierte Frage zielte darauf, abschließend zu prüfen, inwieweit geäußerte Zusammenhänge zwischen einer aktiven bzw. autonomen Werkstatttratsarbeit und

bestimmten Kontextfaktoren statistisch nachweisbar sind.⁶⁰ Die quantitative Erhebungsphase war im einmalig stattfindenden Querschnittsdesign (Häder, 2010, S. 115 ff.) als Ex-post-facto-Anordnung angelegt, wonach die Untersuchungsgruppe erst im Nachgang der Studie – ohne entsprechende Kontrollgruppe – im Hinblick auf vorhandene Unterschiede eingeteilt wurde (Schnell et al., 2013, S. 222 ff.).

Wie in der qualitativen Erhebungsphase standen als Zielpopulation Werkstatträte im Vordergrund, jedoch wurden auch die Perspektiven von Vertrauenspersonen und Leitungen erhoben. Insofern wurden diese Zielgruppen in drei separaten Teilstudien berücksichtigt.

Zur Befragung von Betriebsräten ist es gängig, Anschreiben an die Gremien zu richten und ein Mitglied des Betriebsrats oder speziell die Vorsitzenden stellvertretend zu befragen (siehe etwa Minssen & Riese, 2007; Müller-Jentsch & Seitz, 1998, S. 362). Mögliche Diskrepanzen in den Einschätzungen der Auskunftsperson zu den anderen Gremiumsmitgliedern werden i. d. R. nicht reflektiert. Um nicht nur Einzelmeinungen der vorsitzenden Personen zu erfassen, sondern die Einschätzungen als Gesamtgremium einzuholen, wurde der eigene Erhebungszugang auf Werkstatträte auf Kollektivebene ausgerichtet. Dies entsprach dem expliziten Wunsch von Werkstatratsmitgliedern im Vorfeld der quantitativen Erhebungsphase.⁶¹

⁶⁰ In Anlehnung an die ICF wurden unter Kontextfaktoren Komponenten der „materiellen, sozialen und einstellungsbezogenen Welt“ (WHO, 2005, S. 14) und personbezogene Faktoren verstanden, die Aktivitäten beeinflussen (ebd., S. 21f.).

⁶¹ Dieser Wunsch wurde vehement auf der Mitgliederversammlung von Werkstatträte Deutschland Anfang 2019 geäußert, bei der die Autorin ihr Forschungsvorhaben präsentierte. Die Funktionalität dieses Zugangs wurde im Rahmen unterschiedlicher Pretests (siehe Abschnitt 5.3.4) ausführlich erprobt und bewertet.

Tabelle 13: Forschungsdesign der quantitativen Erhebungsphase

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung der Umsetzung der formalisierten Beteiligung in WfbM (generalisierte Deskription). • Untersuchung von Merkmalen einer aktiven, autonomen und durchsetzungsstarken Werkstatttratsarbeit (generalisierte Deskription). • Ermittlung von begünstigenden Faktoren (konfirmatorische Analysen). • Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven.
Forschungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Wie wird Werkstatttratsarbeit organisiert und ausgestaltet? • Wie aktiv sind die Gremien? • Wie autonom und durchsetzungsstark sind diese? • Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Kontextfaktoren und dem ermittelten Aktivitätsniveau bzw. der autonomen Arbeitsweise eines Werkstatttrats?
Erhebungsdesign	<ul style="list-style-type: none"> • Querschnittstudien, Ex-post-facto-Anordnung
Grundgesamtheit und Zielpopulationen	<ul style="list-style-type: none"> • Grundgesamtheit: Hauptwerkstätten der anerkannten WfbM in Deutschland • Befragung von drei Zielpopulationen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Werkstattträte (Gremien) → <i>Teilstudie 1</i> 2. Vertrauenspersonen → <i>Teilstudie 2</i> 3. Werkstattleitungen/Geschäftsführungen → <i>Teilstudie 3</i>
Stichprobenbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Vollerhebung auf Basis des Werkstättenverzeichnisses (BA, 2019)
Erhebungs-instrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte schriftliche Befragungen • Teilstudie 1: schriftliche Befragung in einfacher Sprache • Teilstudie 2 und 3: personalisierte Online-Umfragen
Durchführung ⁶²	<ul style="list-style-type: none"> • September – Oktober 2019 • Postalische Einladung
Auswertungsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Deskriptiv- und Inferenzstatistik, bi- und multivariate Analysen • Indexkonstruktion, Typenbildung • Prüfung von Zusammenhangs- und Unterschiedshypothesen unter Zusammenführung der Teilstudien 1 und 2

⁶² Teilstudie 3 wurde in Kooperation mit Prof. Dr. Gudrun Wansing (Humboldt-Universität zu Berlin) und Jun-Prof. Dr. Mario Schreiner (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg) im Rahmen eines Projekts zur Untersuchung der reformierten Werkstätten-Mitwirkungsverordnung durchgeführt.

Alle drei Teilstudien wurden mit standardisierten schriftlichen Befragungen realisiert. Dieses „Standardinstrument empirischer Sozialforschung“ (Schnell et al., 2013, S. 314) zur Datengenerierung war in dem gegebenen Rahmen lediglich als schriftliches Verfahren möglich. Für die Befragung der Werkstatträte wurde ein Fragebogen in einfacher Sprache in Papierform erstellt. Die Befragungen der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen bzw. Geschäftsführungen (Teilstudien 2 und 3) waren als personalisierte Online-Befragungen konzeptualisiert.⁶³ Die dazu eingesetzten Zugriffscores zur Befragung waren zugleich ein Pseudonym, mit dem die drei Teilstudien pro Werkstatt zusammengeführt werden konnten, wenn für eine Einrichtung Angaben aus den verschiedenen Teilstudien vorlagen (siehe Abbildung 5).

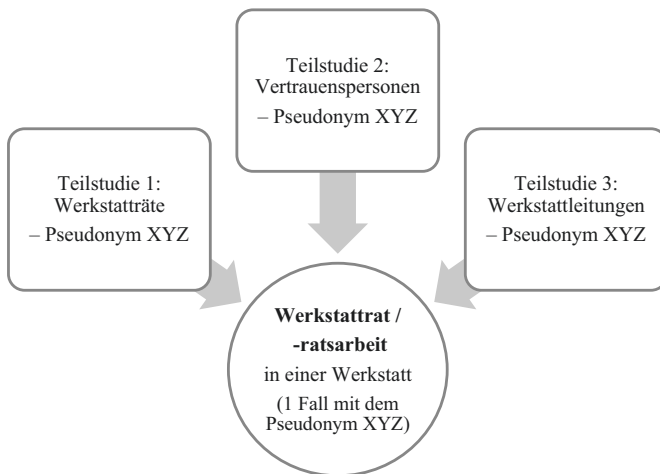


Abbildung 5: Pseudonyme Zusammenführung der drei Teilstudien

Im „Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen“ mit Stand vom 29.05.2019 der BA sind 733 amtlich anerkannte WfbM gelistet. Diese Werkstätten setzen sich zum Großteil aus verschiedenen Betriebsstätten zusammen, wobei jeweils eine Hauptadresse

⁶³ Für Online-Studien werden anonyme Umfragen, an denen jeder teilnehmen kann, und personalisierte Umfragen unterschieden (Gräf, 2010, S. 16). Bei personalisierten Umfragen erhält jede angeschriebene Befragungsperson einen eindeutigen Zugang. Nur unter Eingabe des Codes kann auf die Befragung zugegriffen und an dieser teilgenommen werden, wobei auch Unterbrechungen und spätere Fortsetzungen möglich sind. Nur mit einem personalisierten Zugang kann der Erhebungsrücklauf kontrolliert werden.

(i. d. R. die Hauptwerkstatt) im Verzeichnis angegeben ist. Wie viele Werkstatttratsgremien in diesen Werkstätten bestehen, ist nicht bekannt. Eine Listung aller Werkstatttratsgremien an den Haupt- und Zweigwerkstätten in Deutschland schied somit aus. Um Werkstatttratsarbeit zu untersuchen und gleichzeitig die Aussagereichweite der Befragung kontrollieren zu können, richteten sich die Teilstudien deswegen ausschließlich an die Hauptwerkstätten aller anerkannten WfbM in Deutschland. Ziel war es, damit eine detaillierte Datenbasis zu erhalten. Angesichts des heterogenen Forschungsgegenstands bot sich der Verzicht auf eine Stichprobenziehung an (Schnell et al., 2013, S. 258). Werkstatttratsarbeit kann verschiedenste Ausprägungen erfahren. Allein verordnungsrechtlich sind drei unterschiedliche Ausprägungen möglich. Als Vollerhebung wurden alle Hauptwerkstätten angeschrieben und in die dargestellte dreiteilige Sample-Beziehung einbezogen.

5.3.2 Operationalisierung der Untersuchungsdimensionen

Zur Operationalisierung der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Fragen wurde mit vier zentralen Dimensionen gearbeitet.

Dimension Strukturmerkmale der Werkstatttratsarbeit

Diese Generaldimension zielte darauf, die Gremien hinsichtlich ihrer organisationalen Einbindung, Ausstattung und Abläufe zu beschreiben sowie Arbeitsinhalte, personelle Verhältnisse der Gremien und die (Arbeits-)Beziehungen zwischen den Beteiligten zu charakterisieren.

Dimension Aktivitäten des Werkstatttrats

Unter dieser Dimension wurden in der Erhebung zum einen Tätigkeiten des Gremiums gefasst, wie sie in den Verordnungsgrundlagen angelegt sind, sowie deren Quantität und Ausgestaltung unter Einbindung der weiteren Werkstattakteure. Zum anderen war hierunter die Wahrnehmung der gestaltenden Funktion der Mitbestimmung abgebildet – in Form von Komponenten, die in der Mitbestimmungsforschung als Ausdruck einer wahrnehmbaren oder effektiven Arbeitsweise gelten.

Dimension autonome Arbeitsweise

Individuelle Autonomie wird in der Behindertenbewegung mit der Anerkennung als autonom handelndes Subjekt und von Handlungsfähigkeit sowie der Forderung nach Selbstbestimmung verbunden (Waldschmidt, 2003). Neben dem Aspekt, dass Autonomie eine (gesellschaftlich)

anerkenkende Komponente beinhaltet, gehen in den Autonomiegedanken Überlegungen ein, die einen vom Subjekt ausgehenden aktiven Impetus betonen, was sich weitergehend in der Polarität von „Befreiung“ (ebd., 2012, S. 32) aus fremdbestimmten Zwängen und (neoliberaler) „Verpflichtung“ (ebd., S. 33) zur Selbstbestimmung kontrastiert.

In der vorliegenden Erhebung bezieht sich die Dimension „autonome Arbeitsweise“ auf den Werkstatttratt als Gremium und nicht auf die individuelle Autonomie einzelner Personen. Übernommen wurde die Polarität des Autonomiegedankens insofern, als in die Dimension „autonome Arbeitsweise“ zwei Komponenten eingingen: erstens strukturelle Bedingungen, die so gegeben sein müssen, dass Abhängigkeiten vermieden und die Gremien eigenständig arbeiten können; zweitens Handlungsweisen, die ein autonomes Agieren der Gremien aufzeigen, in dem Sinne, dass Inhalte und Abläufe der Gremienarbeit selbst bestimmt und eigene Meinungen geäußert oder durch auftretende Konflikte indiziert werden können, was in Form der intermediären Gremienposition (Müller-Jentsch, 1999, S. 9) tendenziell angelegt ist.

Dimension Durchsetzungsstärke

Ein Wesenskern, den Partizipationsbetrachtungen teilen, ist die Zielrichtung als einflussnehmendes Handeln. In Anlehnung an Kißler et al. (2011, S. 40) lässt sich dieses im betrieblichen Kontext als Interessendurchsetzung verstehen, die mit einer Verschiebung von Machtverhältnissen zugunsten der Arbeitnehmerseite verbunden ist. Im Sinne des „Wechsel[s] von einer ausgelieferten zu einer selbstbewussten Position“ (Baer, 2017, S. 223) wurden mit der Dimension „Durchsetzungsstärke“ Handlungen erfasst, die ein Anspruchswissen über die durchsetzbaren Rechte des Gremiums Werkstatttratt indizieren oder formale Verfahrensschritte zur Rechtsmobilisierung gemäß den Verordnungsgrundlagen abbilden. Ergänzt wurden diese Indikatoren durch subjektive Einschätzungen zu den vorhandenen Einflussmöglichkeiten des Werkstatttratts.

Subdimensionen

Die Operationalisierung beinhaltete zudem die folgenden zwölf Subdimensionen: Trägerstrukturen; Organisation der Gremien; Ausstattung der Gremienarbeit; Rahmenbedingungen der Arbeit und Arbeitszeitregelungen der Vertrauenspersonen; Arbeitsinhalte; Zusammensetzung des Gremiums; Weiterbildung; Kooperation und Vernetzung (intern; extern); Verhältnisse zwischen den Beteiligten; Interessenvertretung; Informationsqualitäten; Vermittlungsstelle.

Diese waren in der Erhebung ein Arbeitsmittel, um die Untersuchung zu strukturieren und einen Rahmen für die deskriptive Ergebnisdarstellung vorzugeben. Anzumerken ist, dass diese (Sub-)Dimensionen nicht immer trennscharf verlaufen. Als mehrdimensionale Komponenten des Konstrukts „Werkstattratsarbeit“ lassen sie sich theoretisch verschiedenen Bereichen zuordnen.

Operationalisierung der Dimensionen

Die Grundlage für die erstellten und verwendeten Fragen waren die qualitativen Erhebungsergebnisse, die mit Bezug zu vorhandenen Erkenntnissen und Annahmen aus der betrieblichen Mitbestimmungsforschung, der WMVO, der Rechtssoziologie und mit vorliegenden Praxisberichten operationalisiert wurden. Die vorherigen Ausführungen zur Partizipation bildeten hingegen keine gezielte Grundlage für die Operationalisierung, da sich diese – im Sinne des angewandten Mixed-Methods-Ansatzes – konsequent an den Forschungsfragen und den qualitativen Untersuchungsergebnissen orientierte, und in diesen der Partizipationsbegriff keine explizite Erwähnung fand. Die Auswahl zur Messung der latenten Sachverhalte erfolgte anhand der „kausal-analytische[n] Lösung“ (Schnell et al., 2013, S. 122), d. h. auf Basis behelfstheoretischer Annahmen über beobachtbare Indikatoren (manifeste Variablen), die als Ausprägungen latenter Variablen zu verstehen sind. Die Eingrenzung des „Itemuniversums“ (Guttman, 1950 nach Schnell et al., 2013, S. 123) wurde hypothesengeleitet, Annahmen überprüfend und im Hinblick auf methodische Aspekte zur Fragebogenkonstruktion vorgenommen,⁶⁴ im Fall der Teilstudie 1 zudem unter Berücksichtigung der Befragungsgruppe, sodass die Fragen in einfacher Sprache beantwortbar blieben.

Tabelle 14 zeigt zwei Beispiele aus dem vorgenommenen Operationalisierungsschema. Eine vollständige Auflistung zur Ableitung und Begründung der Indikatoren sowie ggf. deren Entlehnung ist im *Anhang 2 Operationalisierung der Fragestellungen* im elektronischen Zusatzmaterial enthalten. Geringfügig sind die Fragen aus vorhandenen Erhebungsinstrumenten entnommen oder Praxismaterialien entlehnt, um auf bewährte Formulierungen zurückzugreifen und Ergebnisse indirekt vergleichen zu können.

⁶⁴ Beispielsweise war die Frage „Wann war bei Ihnen die letzte Wahl zum Werkstattrat?“ (Teilstudie Werkstatträte) ein Anker und Referenzwert für verschiedene Fragen. So ist der letzte Wahlzeitpunkt laut WMVO zwar regelmäßig vorgegeben, jedoch kann es zu Abweichungen kommen, die in der Auswertung überprüft wurden. Zudem diente diese Frage auch dazu, auf die anschließenden Fragen zum Wahlüberhang und der -beteiligung hinzuweisen.

Tabelle 14: Beispiel aus der Operationalisierung

Dimensionen	Indikatoren	Begründung der Auswahl	Annahmen und Hypothesen	Sonstiges
Trägerstrukturen	Bewertung der Produktionsorientierung in WfBM	Gruppendiskussionen: Haltungen als zentrale Erklärung für Unterschiede; Mitbestimmungsforschung: „in produktionsorientierten WfB's hat der Werkstattrat den schwersten Stand“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 131).	Hypothese: Wenn die Produktionsorientierung hoch ist, dann hat der Werkstattrat ein niedrigeres Aktivitätsniveau / eine niedrigere autonome Arbeitsweise.	
Verhältnis zwischen den Beteiligten: Teamarbeit	Absprache zur Aufgabenteilung	Gruppendiskussionen: Teamarbeit als wichtiger Faktor; Mitbestimmungsforschung: Betriebsratsinterne Arbeitsorganisation hat hohe Bedeutung für die Aufgabenbewältigung (Minssen & Riese, 2007, S. 19).	Annahme: Nicht in allen Gremien vorhanden. Hypothese: Wenn eine Absprache zur Aufgabenteilung vorhanden ist, dann hat der Werkstattrat ein höheres Aktivitätsniveau / eine höhere autonome Arbeitsweise.	Frage orientiert an Bieneck, Engelmeyer & Hofmann, 2003, Nr. 12 Material 2.

5.3.3 Instrumentenerstellung und -beschreibung

Die Erhebungsinstrumente wurden anhand vorliegender Richtlinien für Fragebögen erstellt (z. B. Bortz & Döring, 2006, S. 255; Schnell et al., 2013, S. 352 ff.) und mit dem Fragebewertungssystem von Faulbaum, Prüfer und Rexroth (2009, S. 114 ff.) überprüft.⁶⁵ Beachtet wurde zudem die „Übersicht über spezifische Probleme und Gegenmaßnahmen in Interviews“ zur Befragung von Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen von Schäfers (2008, S. 179).

Die Skalengestaltung folgte den empirischen Empfehlungen von Menold und Bogner (2015), die den methodologischen Forschungsstand im Themenbereich bündeln. Demgemäß wurde u. a. eine Mittelkategorie und i. d. R. eine Skala mit fünf Abstufungen in horizontaler Ausrichtung verwendet. Die Skalenabstufungen wurden (voll-)verbalisiert, was mit einer größeren Alltagsnähe assoziiert wird und eine leichtere Beantwortung ermöglichen kann

⁶⁵ Hierbei wurde das Bewertungssystem als Hilfsmittel interpretiert, um die Fragequalität zu verbessern. Eine sehr akribische Handhabung der Checkliste wäre dem Untersuchungsgegenstand sowie einer einfachen Instrumentenhandhabung nicht gerecht geworden.

(Faulbaum et al., 2009, S. 68). Auf die eher abstrakte numerische Bezifferung (Menold & Bogner, 2015, S. 3) wurde verzichtet. Um die Differenzierungsfähigkeit der Befragungsgruppe mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht zu überlasten (siehe Schäfers, 2008, S. 179), wurden überwiegend fünfstufige Ratingskalen verwendet. Hierzu wurde auf die Abstufungen *nie – selten – gelegentlich – oft – immer* (zur Abfrage von Häufigkeiten) und *gar nicht – kaum – mittelmäßig – ziemlich – außerordentlich* (zur Abfrage von Intensitäten) zurückgegriffen, die als weitgehend äquidistant gelten (Bortz & Döring, 2006, S. 177). Da sich zur standardisierten Befragung in Einrichtungen der Behindertenhilfe jedoch die mittlere Kategorie *manchmal* bewährt hat (Schäfers, Schachler, Schneekloth, Wacker & Zeiler, 2016, S. 51), wurde diese anstatt *gelegentlich* verwendet und die Abstufung *außerordentlich* in *sehr* abgeändert, was im Sprachbezug der Formulierung für die Zielgruppe einfacher erschien.

Bei den Items des Likert-Typs wurde der empirischen Empfehlung gefolgt, auf Zustimmungsfragen zu verzichten und stattdessen direkte Einschätzungsskalen zu verwenden (Menold & Bogner, 2015, S. 8). Es wurden positiv und negativ gepolte Items verwendet, was eine Technik ist, um inhaltsunabhängigen Antworttendenzen entgegenzuwirken (siehe etwa Schnell et al., 2013, S. 177 f.; Schäfers 2008, S. 199).

Die Antwortoptionen wurden überwiegend im geschlossenen oder gemischten Format gehalten. Ergänzend offene Fragen ermöglichten ungebundene Akzentsetzungen.

Inhaltlich tangierten die Fragebögen Sachverhalte der Gremienarbeit, deren Gegebenheiten nicht immer als bekannt vorausgesetzt werden konnten. Die Antwortkategorie *weiß nicht* bot deswegen für weniger alltägliche Fragen eine Ausweichmöglichkeit (Schnell et al., 2013, S. 328; zum Einsatz von nicht-inhaltlichen Kategorien siehe Menold & Bogner, 2015, S. 6 ff.). Diese Auswahlmöglichkeit konnte zudem Auskunft darüber geben, inwieweit die formalen Gremienstrukturen unter den Befragten (nicht) bekannt sind.

Erhebungsinstrument Teilstudie I (Werkstatträte)

Sprachlich war im Hinblick auf die Mitglieder der Werkstatträte intendiert, dass sich die Fragen und Antwortoptionen auf einem leicht verständlichen Niveau ohne komplexe Satzkonstruktionen bewegen. Auf den Einsatz von bildlichen Antworthilfen und ergänzende Bilder, wie sie zur schriftlichen Kommunikation in Leichter Sprache angewandt und empfohlen werden (Netzwerk Leichte Sprache, 2014, S. 53), wurde bewusst verzichtet. So sind diese in Erhebungsinstrumenten per se nicht immer unterstützend, z. B. wenn der Frageinhalt und die Ikonizität einer optischen Antworthilfe kontextspezifisch divergieren und durch einen

vorliegenden Interpretationsspielraum (Schäfers, 2008, S. 157) mögliche Messfehler evozieren. Linguistische Erörterungen verweisen unter dem sogenannten „Split-Attention-Effekt“ darauf, dass ein Leseverständnis durch gleichzeitige Text- und Bildinformationen sinken kann (Bredel & Maaß, 2016, S. 282 f.). Statt Bilder zu verwenden, wurde der Bogen sprachlich möglichst einfach formuliert und einem ausführlichen Pretesting unterzogen. Dies berücksichtigte den Spagat der Befragung, zum einen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu erreichen, zum anderen den Personenkreis mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen adäquat anzusprechen, die sich durch eine einfache Sprachwahl mitunter despektierlich behandelt fühlen.

Im Ergebnis umfasste das Erhebungsinstrument 44 Fragen, die sich auf einem zwölfseitigen Fragebogen verteilten. Inhaltlich waren in dem Instrument Fragen zu den Trägerstrukturen, den Werkstattratswahlen, den Arbeitsressourcen, den Aktivitäten des Gremiums, der internen Zusammenarbeit und Haltungen, den Unterrichtsrechten sowie zum Auftreten von Konflikten enthalten. Auf dem Titelblatt des Erhebungsinstrument waren das Logo und ein Unterstützungshinweise von Werkstattträte Deutschland e. V. integriert. Mit einem Erhebungsanschreiben wurden die Befragten gemäß den Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) über die Zwecke der Erhebungsdurchführung, die Verwendung der Daten (Artikel 13 EU-DSGVO) etc. informiert. Das Einverständnis der Befragten zur Verwendung der Angaben wurde eingeholt und das nachträgliche Widerspruchsrecht (Artikel 21 EU-DSGVO) aufgezeigt. Das Anschreiben der Teilstudie 1 war in einfacher Sprache formuliert. Da das Erhebungsinstrument für sehbeeinträchtigte Personen oder bei eingeschränkter Lesekompetenz nicht barrierefrei war, wurde eine Telefonnummer angegeben, unter der auch mündlich teilgenommen werden konnte. Dem Anschreiben war ein Anweisungsbogen mit ergänzenden Informationen zum Ausfüllen beigelegt.

Erhebungsinstrumente Teilstudien 2 und 3 (Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen)

Die Fragebögen umfassten mit allen unterschiedlichen Filterführungen 45 (Teilstudie 2) bzw. 52 Fragen (Teilstudie 3). Die tatsächliche Anzahl der Fragen variierte je nach Verlauf des Interviews und fiel geringer aus. In der Teilstudie 3 waren 21 Fragen Inhalt des kooperativ beteiligten Projekts zur Umsetzung der reformierten Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (siehe Fußnote 62). Diese wurden für die vorliegende Arbeit nicht verwendet. Thematisch betrafen diese die Finanzierung der Werkstattratsarbeit und die Frauenbeauftragte nach § 39a WMVO.

Für die eigene Teilstudie wurden an die Leitungen Fragen zu den Einrichtungsstrukturen, zur Umsetzung und Ausgestaltung der Mitwirkungs(ver)ordnungen und zu eingerichteten Vermittlungsstellen gestellt. Zudem wurden Einschätzungen über die Gremien erbeten. Ergänzend dazu lag der inhaltliche Schwerpunkt der Befragung 2 auf den Rahmenbedingungen der Arbeit als Vertrauensperson, der Arbeitsweise und der Zusammensetzung des Werkstattrats und dessen Ausstattung bzw. Einbindung in die Werkstatt. Auch hier wurden Einschätzungen erbeten.

Durchgeführt wurden die Online-Befragungen mit dem Befragungsserver www.soscisurvey.de, mit dem sich die Fragebogengestaltung mittels vorgegebener Funktionen und einfacher PHP-Skriptsprache realisieren ließ.

5.3.4 Pretests und Erhebungsdurchführung

Die Vorgaben zu einer angemessenen Fallzahl der probeweisen Bearbeitung von Fragebögen im Vorfeld einer Befragung variieren (etwa Schnell et al., 2013, S. 342). Sie sind abhängig von den gegebenen Erhebungsumständen und eine zentrale Qualitäts- und eine Ressourcenfrage. Um die neu konstruierten Erhebungsinstrumente zu verbessern, den Theoriegehalt der gewählten Indikatoren zu überprüfen (Häder, 2010, S. 377) und den intendierten Zugang der Gruppenbefragung zu erproben, wurden verschiedene Pretestverfahren angewandt. Zeitlich wurde dazu ein viermonatiger Zeitraum verwendet, da sich durch die Gremienstrukturen und die Zielgruppe der Werkstattkräfte lange Kommunikationswege ergaben.

Vertiefter Pretest / kognitives Verfahren in der Teilstudie 1 (Werkstattkräfte)

Als vertiefter Pretest wurden mit drei Werkstattratsgremien kognitive Verfahren durchgeführt (Werkstatt I: vier Personen mit psychischen Beeinträchtigungen und deren Vertrauensperson; Werkstatt II: drei Mitglieder des Werkstattrats mit kognitiven Beeinträchtigungen und deren Vertrauensperson; Werkstatt III: vier Personen mit verschiedenen Beeinträchtigungen und zwei Vertrauenspersonen). Hierbei handelte es sich um mehrstündige Termine, bei denen das Erhebungsinstrument den Mitgliedern des Werkstattrats persönlich vor Ort in den Werkstätten übergeben und um eine Sichtung und Bearbeitung der Erhebungsunterlagen gebeten wurde. Durch die Besonderheit der Befragung als Gremium war ein diskursives Aushandeln der Fragen und der passenden Antwortoption notwendig, sodass in den Argumentationen bereits deutlich wurde, was die Befragten mit den Fragen assoziierten und womit sie ihre

Antwort begründeten. Vergleichbar mit einem kognitiven Pretest (Häder, 2010, S. 393 ff.) verdeutlichte dies Abweichungen von den Intentionen der Fragen, fehlende Präzisierungen, vorhandene Verständnisprobleme und Schwierigkeiten bei der Antwortfindung. Zusätzlich wurden durch die Forscherin im Sinne der „Probing- oder Nachfragetechnik“ (ebd., S. 394) Ergänzungsfragen gestellt, um das Frage- und Antwortverständnis weiter zu ergründen. Die Teilnehmenden äußerten vorhandene Schwierigkeiten auch direkt und schlugen mögliche alternative Formulierungen im Sinne eines „Paraphrasings“ (ebd.) vor. Bei der Befragungsort als Gruppe zeigten sich keine offensichtlichen Schwierigkeiten: Vorhandene Meinungsdiskrepanzen oder differierende Wissensbestände wurden begründet oder kollegial – mitunter nach dem Abstimmungsprinzip – ausgehandelt. Zudem wurde ein Weiterbildungseffekt durch die Fragen des Fragebogens positiv hervorgehoben.

Expertenbewertung und Standard-Pretest in der Teilstudie 1 (Werkstatträte)

In einem frühen Stadium wurde das Erhebungsinstrument in einer Telefonkonferenz mit einem Teil des Vorstands und der Assistenz von Werkstatträte Deutschland e. V. diskutiert und Verbesserungshinweise gegeben. Unter den verschiedenen Pretestformen wird diese Strategie als Expertenbewertung (Häder, 2010, S. 397) aufgeführt. Eine zweite inhaltliche Expertise wurde in einem späteren Stadium in Form eines persönlichen Termins mit einem ehemaligen Vorstandsmitglied von Werkstatträte Deutschland e. V. eingeholt. Hierbei wurden das finale Wording sowie der Ein- bzw. Ausschluss einzelner Fragen auf Grundlage der vermuteten Alltagsrelevanz bewertet.

Als dritte Möglichkeit zur Form der Instrumentenoptimierung wurde ein Standard-Pretest durchgeführt, bei dem die Erhebungsunterlagen an Werkstatträte verschickt und ein probeweises Ausfüllen und Kommentierung von Unklarheiten erbeten wurde. Bei dieser klassischen Pretestform gingen neun Rückmeldungen ein. Die Teilnehmenden wurden in einem Vortrag der Autorin, durch persönliche Kontakte sowie durch spontane Anfragen in Werkstätten akquiriert. Es wurden unterschiedliche Bundesländer (Bayern, Berlin, Niedersachsen, NRW, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen), Personenkreise, Einrichtungsträger, -größen und Verordnungsgrundlagen einbezogen.

Im Vergleich der Bögen, die von Einzelpersonen ausgefüllt worden waren, mit denjenigen, die im Gremium beantwortet waren, wiesen die singular beantworteten Bögen deutlich geringere Antwortquoten auf. Beim Standard-Pretest wurde zusätzlich telefonisch nacherfasst, wie die Befragung im Gremium und die Antwortfindung verlief. Hierbei wurde eine kritische Meinung geäußert, die den hohen Zeitaufwand bei der gemeinsamen Beantwortung betraf. Im

Hinblick auf die anderen Pretestergebnisse wurde dieser Befragungszugang dennoch angewandt, da die Adressierung an den Werkstatttrat als Gremium dem Charakter des interessierenden Forschungsgegenstands entsprach.

Pretest in den Teilstudien 2 und 3 (Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen)

Auch in den Teilstudien der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen wurden die skizzierten Pretestverfahren angewandt. Beide Instrumente wurden als Expertenbewertung mit thematisch bewanderten Personen diskutiert und durch diese kommentiert. Vertiefte Pretests bzw. kognitive Verfahren wurden mit einer Vertrauensperson und zwei Werkstattleitungen durchgeführt.

Die 16 Befragungen des Standard-Pretests der Werkstattleitungen konnten in 12 verschiedenen Bundesländern realisiert werden. Bis auf Thüringen, Niedersachsen und Sachsen beteiligten sich Werkstattleitungen bzw. Geschäftsführungen aus allen Bundesländern daran (in Hamburg wurde kein Pretest durchgeführt, da hier nur zwei anerkannte WfbM bestehen).

Bei den 14 Pretest-Interviews der Vertrauenspersonen wurde eine große Unterstützungsbereitschaft deutlich. So wurde erfreut geäußert, sich endlich einmal mit jemandem über die Arbeit austauschen zu können, es erfolgten umgehende Bearbeitungen der Fragebögen und die Vertrauenspersonen akquirierten von sich aus weitere Kolleg*innen für das Pretesting.

Maßnahmen für eine hohe Erhebungsteilnahme

Um eine hohe Erhebungsbeteiligung zu generieren, wurden verschiedene Maßnahmen angewandt. Im Vorfeld wurde das Forschungsvorhaben in Gremien- und Veranstaltungszusammenhängen bekannt gegeben (Vorstellung auf der Mitgliederversammlung von Werkstattträte Deutschland am 05.02.2019; Vortrag auf der Werkstätten:Messe 2019), ein wissenschaftlicher Beitrag mit Verweis auf die Erhebungen wurde in der Mitgliederzeitschrift der BAG WfbM publiziert (Schachler, 2019), Erhebungsinformationen über die Verbände gestreut und zur Beteiligung aufgerufen (Newsletter Anthropoi Bundesverband; Newsletter der Bundesvereinigung Lebenshilfe; Homepage BAG WfbM; Homepage Werkstattträte Deutschland e. V.). Zudem wurden die LAGen der Werkstätten und der Werkstattträte in den 16 Bundesländern vorab informatorisch angeschrieben, was diese wiederum teilweise an ihre Mitglieder weitertrugen.

Erhebungsdurchführung

Der Zeitpunkt der Durchführung war auf September 2019 terminiert. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich die Werkstattträte in der Mitte ihrer Amtszeit seit den letzten regulären Wahlen.

Alle im Werkstättenverzeichnis 2019 der BA aufgeführten Hauptwerkstätten erhielten postalisch die folgenden Erhebungsunterlagen:

- Anschreiben zur Online-Teilnahme für Leitungen mit individuellen Zugangsdaten;
- verschlossener Umschlag mit einem Anschreiben an den Werkstattrat, einem Anweisungsbogen zum Ausfüllen, einem Fragebogen sowie einem Rücksendeumschlag;
- separat verschlossener Umschlag mit einem Anschreiben zur Online-Teilnahme für Vertrauenspersonen mit individuellen Zugangsdaten.

Adressiert waren die Erhebungsunterlagen an die Geschäftsführung oder Werkstattleitung (bei mehreren Betriebsstätten: an die Geschäftsführung/Leitung der Hauptwerkstatt). Diese wurden gebeten, die verschlossenen Umschläge an den Werkstattrat und die Vertrauensperson weiterzugeben (bei mehreren Werkstattratsgremien an den Werkstattrat der Hauptwerkstatt und an dessen Vertrauensperson). Dieser gebündelte Versand wurde zum einen aus Kostengründen gewählt. Zum anderen berichteten Werkstattratmitglieder vorab, dass sie über den direkten Postweg nicht zu erreichen sind und die Post verschwinde.

In den Erhebungsunterlagen an den Werkstattrat und die Vertrauenspersonen waren genaue Anweisungen gegeben, an wen sich die Befragung richtete, wenn mehrere Werkstattratsgremien oder Vertrauenspersonen bestehen. Durch die Codierung der Bögen war sichergestellt, dass die Teilnahme für jede anerkannte Werkstatt jeweils nur einmal gezählt wurde.

Mit verschiedenen Nachfassaktionen wurde an die Erhebung erinnert und die Erhebungsfristen bis Ende Oktober 2019 verlängert. Vereinzelt gingen Fragebögen von Werkstatträten noch im November (11 Bögen) und Dezember 2019 (1 Bogen) ein.

In der Teilstudie 1 wurden – sofern eine Absenderadresse angegeben war – in geringem Umfang Nacherfassungen durchgeführt, wenn ganze Seiten im Fragebogen übersprungen waren, was auf ein versehentliches Überblättern der Seite hindeutete.

5.3.5 Die Gremien als Auskunft gebende Befragungsgruppe

Teilstudie 1 war auf die Befragung von Werkstattratmitgliedern auf Kollektivebene ausgerichtet.⁶⁶ Tabelle 15 zeigt, wie sich dieser Zugang realisieren ließ. Am häufigsten wurden die

⁶⁶ In den begleitenden Informationen zum Ausfüllen war dies wie folgt beschrieben: „Wer soll die Fragen beantworten? Am besten der Werkstattrat als Gremium. Das heißt als Gruppe. Zum Beispiel auf einer Werkstattrats-Sitzung. Wenn das nicht geht, soll der Vorsitzende oder ein Mitglied des Werkstattrats das übernehmen.“

Erhebungsfragen durch den Werkstattrat als Gremium beantwortet, mit 18% folgt an zweiter Stelle die (stellvertretende) vorsitzende Person des Werkstattrats. In geringem Umfang stammen die Angaben von nicht intendierten Personen:

- in drei Fällen von Gesamtwerkstatträten, die zusätzlich zu Zweigwerkstatträten bestehen. Diese Fragebögen wurden als ungültige Fälle behandelt und von der Auswertung ausgeschlossen.
- Zwei Befragungen wurden von Vertrauenspersonen beantwortet. Deren Angaben zur Arbeit des Werkstattrats wurden verwendet, da sich diese auf die Grundgesamtheit der Erhebung (Werkstatträte an den Hauptstandorten) bezogen. Ausgeschlossen wurden die Angaben bei den subjektiven Bewertungsfragen zur Zusammenarbeit mit Vertrauenspersonen.

Tabelle 15: Die Fragen beantwortende Personen der Teilstudie 1

	<i>n</i>	In Prozent
Der ganze Werkstattrat als Gremium	206	60 %
Nur der*die (stellvertretende) Vorsitzende des Werkstattrats	60	18 %
Ein Teil des Werkstattrats als Gremium	25	7 %
Der*die Vorsitzende und der*die stell. Vorsitzende oder die Vorsitzenden oder ein/zwei Mitglieder aus dem Werkstattrat	26	8 %
Nur ein Mitglied aus dem Werkstattrat	12	4 %
Der ganze Werkstattrat als Gremium und die Frauenbeauftragte	6	2 %
Sonstige Personen (darunter zwei Vertrauenspersonen)	6	2 %
Keine Angabe	3	1 %
Gesamt	344	100 %
Der Gesamtwerkstattrat	3	–

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung „Wer hat die Fragen dieser Umfrage beantwortet?“.

Gemäß dem beabsichtigten Zugang ist ein Großteil der Fragebögen von mehreren Werkstatratsmitgliedern beantwortet worden. Um mögliche Unstimmigkeiten bei der Beantwortung zu berücksichtigen, war in dem Anweisungsbogen zur Erhebung ein Hinweis enthalten,

wie mit Meinungsdivergenzen umzugehen sei.⁶⁷ Von der Möglichkeit, gegensätzliche Auffassungen zu vermerken, machten lediglich drei Gremien Gebrauch.⁶⁸ Die Anmerkungen verweisen darauf, dass der gremienspezifische Zugang gemeistert werden konnte und die Erhebungsfragen als schwierig erlebt wurden. Dementsprechend haben 76 % der befragten Gremien Hilfestellung durch eine Unterstützungsperson beim Beantworten der Umfrage bekommen.⁶⁹ In den erfragten Kategorien bezieht sich die Unterstützung zu je zwei Dritteln der Fälle auf zusätzliche Informationen (67 %) und auf eine Hilfestellung beim Antworten (66 %). Ein Werkstattrat (0,4 %) gab an, dass die Unterstützungsperson die Antworten bestimmt hat. In 13 % der Fälle wird auf eine sonstige Unterstützung verwiesen (etwa vorgelesen, $n=8$; geschrieben, $n=8$; in Leichter Sprache erklärt / frei formuliert, $n=5$).

Insgesamt wurden die Bögen sorgfältig ausgefüllt. Bei den fehlenden Werten (*weiß nicht*, keine Angabe) fällt auf, dass diese bei der Beantwortung als Gremium seltener sind als bei der Ausfüllung des Bogens durch Einzelpersonen. Angesichts der durchaus anspruchsvollen Frageinhalte, die mit einem Wissensstand als Gruppe einfacher beantwortet werden können, kann der Zugang als gelungen bezeichnet werden. Zur Vermeidung von Missings hat sich der gremienbezogene Ansatz zudem besonders bewährt.

5.3.6 Erhebungsrückläufe und Ausschöpfungsquoten

Für drei WfbM wurde von den angeschriebenen Leitungen/Geschäftsführungen zurückgemeldet, dass dort kein Werkstattrat vorhanden war.⁷⁰ In diesen Fällen handelte es sich um stichprobenneutrale Ausfälle, die von der Brutto-Ausgangsstichprobe subtrahiert werden konnten,

⁶⁷ „Haben Sie verschiedene Meinungen über die Antwort auf eine Frage? Dann diskutieren Sie und stimmen Sie ab, welche Antwort passt. Wenn Sie sich nicht einig werden, können Sie am Ende angeben, welche Meinungen es gab.“

⁶⁸ Einmal ist generell geäußert „Die Fragen sind nicht immer leicht verständlich“ (WR_Case 291). Zweimal sind zu einzelnen Fragen spezifische Anmerkungen gegeben. Zur Frage „Wie ernst nehmen die Gruppenleiter den Werkstattrat?“ ist angemerkt: „Die Aussagen der WRat-Mitglieder wichen voneinander ab. Wir haben einen Mittelwert ermittelt“ (WR_Case 330) und bei den Fragen zu den Informationen: „hier herrscht Uneinigkeit von oft bis selten“ (WR_Case 280).

⁶⁹ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung „Hat eine Unterstützungsperson beim Beantworten geholfen?“; gültige Angaben von 339 Gremien; Folgefrage: „Die Unterstützungsperson hat ...“; Mehrfachnennungen möglich; gültige Angaben von 247 Gremien.

⁷⁰ In einem Fall hatte sich der Werkstattrat gerade aufgelöst, in zwei Fällen werden die Aufgaben durch andere Gremien abgedeckt. So lagen nach Angabe des Arbeitgebers in einer WfbM Arbeitnehmerverhältnisse mit Gültigkeit des BetrVG vor.

womit die bereinigte Stichprobe aus 730 WfbM bestand. In Anlehnung an Porst (1985) wurden zur Berechnung der Ausschöpfungsquoten lediglich die vollständig ausgefüllten und auswertbaren Fragebögen verwendet.⁷¹ Tabelle 16 stellt die Anzahl der verwertbaren Fragebögen der Teilstudien dar. Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, waren in drei Fällen der Teilstudie 1 die Fragebögen von übergreifenden Gesamtwerkstatträten ausgefüllt worden, die von der Auswertung ausgeschlossen wurden. Die Ausschöpfungsquote von Teilstudie 2 ließ sich näherungsweise über eine Angabe aus Teilstudie 1 rekonstruieren.⁷² So benannten in dieser Teilstudie fünf Werkstatttratsgremien (1.5 %), dass sie ohne Vertrauenspersonen arbeiten (siehe Abschnitt 7.1.1.11), womit sich die bereinigte Stichprobe für Teilstudie 2 schätzen lässt.

Tabelle 16: Rückläufe der Teilstudien

Teilstudie	Versickte Fragebögen	Bereinigte Stichprobe	Anzahl verwertbare Fragebögen	Ausschöpfungsquote
1 – Werkstattträte	733	730	344	47 %
2 – Vertrauenspersonen	733	719*	230	32 %*
3 – Werkstattleitungen	733	730	140	19 %

Anmerkung. * Schätzwert auf Basis der Angabe „es gibt keine Vertrauensperson“ der Teilstudie 1.

Mit Ausschöpfungsquoten von 19 % bis 47 % (bzw. Ausfallraten von 81 % bis 53 %) fallen die Rückläufe sehr unterschiedlich aus. Hohe Ausfallraten sind in Befragungen der Regelfall (Schnell et al., 2013, S. 300 f.). Insbesondere für Online-Befragungen sind gute Rücklaufzahlen schwer zu erzielen (Maurer & Jandura, 2009).⁷³ Für die eigene Erhebung wurde über

⁷¹ Nach Porst (1985, S. 91) lässt sich die Ausschöpfungsquote wie folgt berechnen:

$$\text{Ausschöpfungsquote} = \frac{\text{Bereinigte Stichprobe} - \text{Ausfälle} - \text{nicht auswertbare Interviews}}{\text{Bereinigte Stichprobe}} \times 100$$

⁷² Nach § 39 Abs. 3 WMVO besteht ein Anspruch des Werkstatttrats auf eine unterstützende Vertrauensperson, jedoch keine Verpflichtung, diese zu beanspruchen. Auch Personalmangel oder andere Gründe können dazu führen, dass nicht für jeden Werkstatttrat Vertrauenspersonen tätig sind.

⁷³ Gegenüber persönlichen und postalischen Interviews sind hier weitere Hürden zu nehmen, die zu Lasten der Beteiligungsbereitschaft gehen (Bandilla, Kacmirek, Blohm, & Neubarth, 2009, S. 134; Maurer & Jandura, 2009, S. 67). Nach einer Metaanalyse methodenkomparativer Studien, die zwischen 1998 und 2006 englischsprachig publiziert wurden, erzielten die 39 betrachteten Umfragen im Mittel Rückläufe von 45 % in der schriftlich-postalischen Befragung (*SD* = 0.22) im Vergleich zu 34 % (*SD* = 20) bei der Online-Version (Shih & Fan, 2008, S. 257 ff.). Für Online-Befragungen, die auf echten Zufallsstichproben beruhen, werden Werte von

Schwierigkeiten bei der Zustellung der postalischen Unterlagen innerhalb der Werkstätten berichtet: Vermeintlich waren die Erhebungsunterlagen bei Leitungen und Werkstattträten nicht angekommen. Teilweise waren diese nach gestarteten Suchaktionen innerhalb der Einrichtungen noch auffindbar oder bereits durch andere Personen ausgefüllt worden.⁷⁴ So gingen erhebungsbereite Personen mutmaßlich verloren. Ein systematischer Ausschluss ist jedoch nicht erkennbar. Im Vergleich zu älteren Studien, die in Werkstätten durchgeführt wurden (Breit & Kotthoff, 1990; Detmar et al., 2008), fällt der Rücklauf der Teilstudie 3 gering aus. Allerdings lagen sehr unterschiedliche Studienbedingungen vor: etwa ein zwischenzeitlich sensiblerer Umgang mit Befragungsdaten gemäß der EU-DSGVO und im Herbst 2019 parallel laufende Befragungen im Themenbereich der Werkstätten, womit eine gewisse Befragungsermüdung einhergehen kann. Explizit begründet wurde das Nonresponse-Verhalten auch mit einer hohen zusätzlichen Arbeitsbelastung durch die Änderungen des Bundesteilhabegesetzes.

Durch die pseudonyme Codierung der Befragungen konnte die Erhebungsbeteiligung vollständig kontrolliert und die verschiedenen Teilstudien pro anerkannter Werkstatt zusammengeführt werden. Tabelle 17 zeigt, wie viele Fragebögen jeweils in den verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten der Teilstudien vorhanden sind. Insgesamt liegen für 420 der anerkannten WfbM in mindestens einer der drei Teilstudien Informationen vor (58 % der Grundgesamtheit). Die größten Überschneidungen sind für die Teilstudien 1 und 2 (Werkstattträte und Vertrauenspersonen) gegeben. Hier lassen sich für 182 Werkstätten die Angaben zusammenführen. Demgegenüber sind es lediglich 81 WfbM, in denen sich die Leitung und die Vertrauensperson beteiligten. In der dreifachen und kompletten Kombination der Erhebungsrückläufe der Teilstudien 1 bis 3 liegen schließlich nur für 63 WfbM Angaben vor. Auch singuläre Beteiligungen in lediglich einer der drei Teilstudien sind zu konstatieren.

weniger als 5 % für schlecht verlaufende Access-Panels oder Rückläufe von 50–80 % bei kleiner Grundgesamtheit mit hoher Internetanbindung benannt (Maurer & Jandura, 2009, S. 66).

⁷⁴ Aus Datenschutzgründen war nicht dokumentiert, welche Werkstatt welches Pseudonym erhalten hatte, sodass die Unterlagen nicht erneut zur Verfügung gestellt werden konnten. Um den Erhebungszugang (je eine Teilnahme pro Teilstudie für jede anerkannte Werkstatt) nicht zu verfälschen, wurden Ersatzunterlagen nicht ungeprüft herausgegeben. Lediglich in zwei Fällen wurden Werkstattleitungen Ersatzcodes übermittelt, da die Erhebungsunterlagen verschollen blieben. Für eine Werkstatt wurden die kompletten Erhebungsunterlagen noch einmal zur Verfügung gestellt. Rückläufe aufgrund einer fehlerhaften Adresse gab es nicht, nur in einem Fall konnten die Unterlagen erst nach einer Korrektur der Adresse des Werkstättenverzeichnisses zugestellt werden.

Tabelle 17: Kombinierte Erhebungsbeteiligungen in den Teilstudien (verwertbare Bögen)

Teilstudie/n	Beteiligte WfbM
1, 2 oder 3 – Werkstattträte, Vertrauenspersonen oder Werkstattleitungen	420
1 und 2 – Werkstattträte und Vertrauenspersonen	182
1 und 3 – Werkstattträte und Werkstattleitungen	93
2 und 3 – Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen	81
1, 2 und 3 – Werkstattträte, Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen	63

5.3.7 Strukturvariablen der teilnehmenden Werkstätten (Teilstudien 1 und 3)

Da bei Ausschöpfungsquoten ein „mehr“ nicht gleichbedeutend mit „besser ist“ (Koch, 1998) und die Höhe eines erzielten Rücklaufs noch keinen Rückschluss auf die Studienqualität erlaubt (Diekmann, 2012, S. 422), wird im Folgenden diskutiert, inwieweit die erzielten Erhebungsrückläufe der Teilstudie 1 und 3 der Grundgesamtheit im Hinblick auf gegebene Strukturvariablen entsprechen. Teilstudie 2 lässt sich in diese Diskussion nicht mit einbeziehen. In dieser Teilstudie wurden keine Strukturvariablen erfasst. Eine abschließende Reflexion und Einordnung der Datengüte des Erhebungsrücklaufs ist in Abschnitt 5.3.9 enthalten.

Ausschöpfungsquoten in den Bundesländern

Angesicht der unterschiedlichen (Finanzierungs-)Strukturen in den Bundesländern sind diese ein oft erwähntes Unterscheidungsmerkmal in der Werkstatttratsarbeit. Tabelle 18 zeigt die erzielten Erhebungsrückläufe und Ausschöpfungsquoten nach Bundesländern. In Teilstudie 1 liegen für die Bundesländer Bayern, Sachsen, Saarland, Berlin und Thüringen die höchsten Beteiligungsquoten vor. Für Brandenburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern fallen die Rückläufe mit 31 bis 39 % am niedrigsten aus. Ein anderes Bild zeigt sich hingegen in Teilstudie 3. Hier ist die Ausschöpfungsquote in Schleswig-Holstein – neben Bayern – überproportional, wohingegen für Thüringen mit 7 % ein sehr schlechter Rücklauf zu konstatieren ist. Festhalten lässt sich, dass die Beteiligungsquoten innerhalb der Teilstudien nach Länderebene variieren. Bayern weist in beiden Teilstudien die höchsten Beteiligungsquoten auf.

Tabelle 18: Erhebungsrücklauf und Ausschöpfungsquoten nach Bundesländern

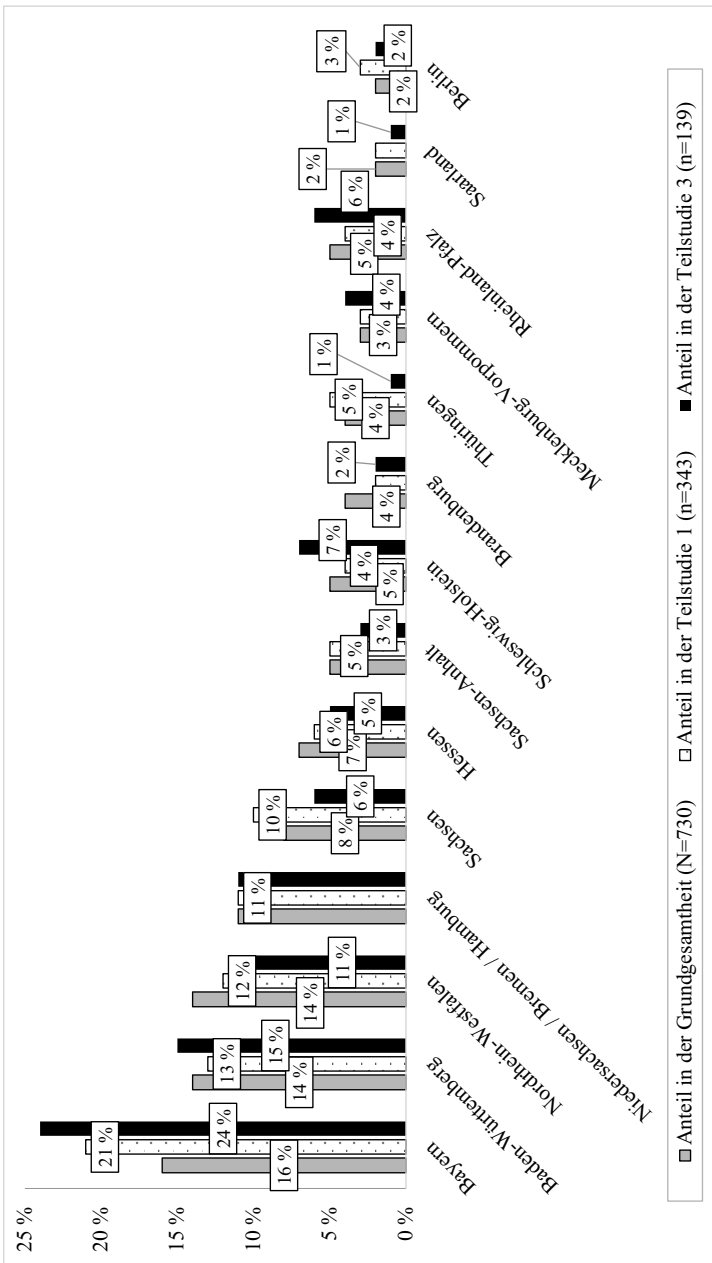
	Anzahl	Anzahl Fragebögen		Ausschöpfungsquote	
	WfbM*	Teilstudie 1	Teilstudie 3	Teilstudie 1	Teilstudie 3
Baden-Württemberg	103**	43	21	42 %	20 %
Bayern	118	72	34	61 %	29 %
Berlin	17	9	3	53 %	18 %
Brandenburg	26	8	3	31 %	12 %
Hessen	49 ¹	20	7	41 %	14 %
Mecklenburg-Vorp.	23	9	5	39 %	22 %
Niedersachsen / Bremen / Hamburg***	83	39	16	47 %	19 %
Nordrhein-Westfalen	103**	42	15	41 %	15 %
Rheinland-Pfalz	36	15	8	42 %	22 %
Saarland	11	6	2	55 %	18 %
Sachsen	60	34	9	57 %	15 %
Sachsen-Anhalt	33	16	4	48 %	12 %
Schleswig-Holstein	37	14	10	38 %	27 %
Thüringen	31	16	2	52 %	7 %
Ohne Angabe		1	1		
Gesamt	730	344	140	47 %	19 %

Anmerkungen. Frageformulierungen: „In welchem Bundesland ist Ihre Werkstatt?“ (Teilstudie 1); „In welchem Bundesland befindet sich Ihre Werkstatt?“ (Wenn sich die WfbM über mehrere Bundesländer erstreckt, bitte den Standort der Hauptwerkstatt angeben.) (Teilstudie 3).

* Angaben nach dem Werkstättenverzeichnis (BA, 2019).

** Ohne stichprobenneutralen Ausfall. *** Zur Wahrung der Anonymität gemeinsam erfasst.

Um Unter- und Übererfassungen nach Länderebene einfacher zu erkennen, visualisiert Diagramm 2 die Anteile der WfbM nach Bundesländern in der Grundgesamtheit (bereinigte Stichprobe) sowie in den erzielten Erhebungsrückläufen der Teilstudien 1 und 3. Mit dieser Visualisierung wird zunächst die Spannweite der WfbM-Anteile in den Ländern deutlich, die von 2 % im Saarland bis zu 16 % in Bayern reicht. Im trilateralen Vergleich zeigt sich, dass die Rückläufe in den Bundesländern ihrem Anteil in der Grundgesamtheit in etwa entsprechen.



Anmerkung. Datenquellen Teilstudie 1 und 3; Verzeichnis der anerkannten WfbM 2019 (BA, 2019).

Diagramm 2: WfbM nach Bundesländern in der Grundgesamtheit sowie in den erzielten Erhebungsrückläufen der Teilstudien 1 und 3

Lediglich Bayern ist in beiden Teilstudien deutlich übererfasst. Die Rückläufe liegen rund 5 bzw. 8 Prozentpunkte über dem tatsächlichen Anteil der bayerischen WfbM.⁷⁵ Leicht untererfasst sind in der Teilstudie 3 NRW und Thüringen, die in den Daten der Leitungen rund 3 Prozentpunkte unterrepräsentiert sind.

Trägerschaft der teilnehmenden Werkstätten

Die Trägerschaft der Einrichtungen ist in den Teilstudien 1 (Werkstattträte) und 3 (Werkstattleitungen) mit sieben Bezeichnungen als Mehrfachangabe erfragt, in der Teilstudie der Werkstattträte zusätzlich mit einer offenen Option, mit der sich eine nachträgliche Zuordnung der Trägerschaft ermöglichte.⁷⁶ In der Teilstudie 3 benannten 96 % der Befragten einen Werkstattträger. Für 4 % der Werkstätten wurden zwei Träger aufgeführt. In Teilstudie 1 liegt dieser Anteil mit 5 % geringfügig höher. Für vier WfbM (1 %) wurden drei Träger angegeben. Bleibt die Angabe *Anderer* (siehe Tabelle 19) unberücksichtigt, haben sich in beiden Teilstudien am häufigsten Lebenshilfe-Werkstätten beteiligt, gefolgt von Werkstätten der Diakonie und Caritas. Die AWO- und DRK-Werkstätten sind hingegen nur geringfügig vorhanden.

Tabelle 19: Werkstattträger in den Teilstudien 1 und 3 (Mehrfachnennungen möglich)

	Teilstudie 1 (n= 343)	Teilstudie 3 (n= 140)
Lebenshilfe	37 %	28 %
Diakonie (evangelischer Träger*)	24 %	21 %
Caritas (katholischer Träger*)	17 %	18 %
Anthroposophischer Träger	6 %	4 %
AWO	2 %	2 %
DRK	2 %	1 %
Anderer	19 %	30 %

Anmerkung. * Nachträglich konstruierter Zusatz.

⁷⁵ Diese Verzerrung kann sich damit erklären, dass die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) Bayern ihren Mitgliedern vorab empfahl, sich an der Erhebung zu beteiligen und in diesem Bundesland ein höherer Bekanntheitsgrad der Autorin vorliegt (Schachler, 2014).

⁷⁶ Frageformulierungen: „Wer ist der Träger von Ihrer Werkstatt?“ (Teilstudie 1); „In welcher Trägerschaft befindet sich die WfbM?“ (Teilstudie 3). Mit der Kategorisierung der offenen Antworten wurden die Zusätze *katholischer Träger* (in der Kategorie Caritas) und *evangelischer Träger* (in der Kategorie Diakonie) ergänzt.

Im paarweisen Vergleich der Teilstudien 1 und 3 sind Werkstattträte von Lebenshilfe-Werkstätten deutlich häufiger vertreten als deren Leitungen. Dieses Bild zeigt sich gleichfalls für anthroposophische Einrichtungen, bei denen in Teilstudie 1 eine höhere Beteiligung als in Teilstudie 3 gegeben ist.

Zum Abgleich dieser Angaben lassen sich lediglich Referenzwerte der Dachverbände verwenden. Beispielsweise benannte die BAG WfbM (2019) im Jahr 2019 die Trägerschaft ihrer Mitgliedswerkstätten wie folgt: Paritätischer 43 %, Diakonie 26 %, Caritas 17 %, AWO und DRK je 4 %. Im gleichen Jahr lag der Anteil der Lebenshilfe-Werkstätten bei ca. 30 %⁷⁷ und WfbM in anthroposophischer Trägerschaft gab es zu ca. 7 %.⁷⁸ Diese Referenzen gleichen teilweise den Erhebungsrückläufen (etwa bei der Trägerschaft der Caritas-Werkstätten), andere Angaben weichen ab. So sind in der Teilstudie 3 Werkstätten der Diakonie seltener vertreten, als diese unter den Mitgliedern der BAG WfbM und in der Teilstudie 1 vorhanden sind, jedoch könnten unter der Angabe *Andere* noch weitere diakonische Einrichtungen enthalten sein. Mit 37 % sind Lebenshilfe-Werkstätten in der Studie der Werkstattträte besonders häufig vorhanden, was über der Vergleichsangabe des Bundesverbandes liegt. Insgesamt bleiben die indirekten Vergleiche jedoch spekulativ, da die Erfassungsweisen der Dachverbände nicht genau bekannt sind. Zudem kann die eigene Klassifizierung mit ihrer einfachen Sprachwahl für Werkstattleitungen als etwas unpräzise gelten, worauf der hohe Anteil anderer Träger hindeutet.

Anzahl der Betriebsstätten

In Teilstudie 3 wurde die „Anzahl der Betriebsstätten der Werkstatt zum Stichtag 01.01.2019 (Hauptwerkstatt, Zweigwerkstatt, Außenstellen)“ als struktureller Faktor der Werkstätten erfasst. Im Mittel wurden rund 4 Betriebsstätten benannt, wobei das Spektrum von 1 Betriebsstätte als Modalwert bis zu 32 Betriebsstätten reicht. Direkte Vergleichsangaben im Hinblick auf die Anzahl der Betriebsstätten liegen nicht vor. Lediglich die Angaben aus der Studie von Detmar et al. (2008, S. 27) können als Näherungswerte herangezogen werden. Aus dieser Befragung liegen Angaben aus den Jahren 2007 und 2008 zu 482 von 701 WfbM vor, so etwa

⁷⁷ A. Meinert (persönl. Mitteilung, 14.01.2020): Zum Zeitpunkt des Erhebungsversands gab es 221 Hauptwerkstätten in Trägerschaft von Lebenshilfen.

⁷⁸ D. Steinel (persönl. Mitteilung, 02.08.2019): Unter ihren Mitgliedseinrichtungen befinden sich über 80 Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben, darunter etwa 50 WfbM (bei der Angabe enthalten sind auch Einrichtungen, die mit anderen Trägern kooperieren). Bei 733 anerkannten WfbM mit Stand 2019 entspricht dies ~ 7 %.

zur „Anzahl der Betriebsstätten/Zweigwerkstätten, einschließlich Hauptwerkstatt“ (ebd., Anhang 2, S. 1). Tabelle 20 zeigt diese Ergebnisse gemeinsam mit den Angaben aus dem erzielten Rücklauf der Teilstudie 3.

Tabelle 20: Anzahl der Betriebsstätten in der Teilstudie 3 und bei Detmar, Gehrman, König, Momper, Piedad und Radatz (2008)

	Teilstudie 3* (n = 137)	Studie Detmar et al. (2008)** (n = 468)
Nur Hauptbetriebsstätte	24 %	24 %
Hauptbetriebsstätte + 1 weitere Betriebsstätte	14 %	22 %
Hauptbetriebsstätte + 2–3 weitere Betriebsstätten	29 %	30 %
Hauptbetriebsstätte + 4 oder mehr Betriebsstätten	33 %	24 %
Gesamt	100 %	100 %

Anmerkungen.

* Frageformulierung: „Anzahl der Betriebsstätten der Werkstatt zum Stichtag 01.01.2019 (Hauptwerkstatt, Zweigwerkstatt, Außenstellen)“.

** Frageformulierung: „Anzahl der Betriebsstätten der Werkstatt, also Hauptwerkstatt sowie ggf. weitere Betriebsstätten/Zweigwerkstätten. Ausgelagerte Gruppen- oder Einzelarbeitsplätze (Außenarbeitsplätze) sind hier nicht gemeint und daher nicht mitzuzählen.“ (Detmar et al., 2008, Anhang 3/11).

Die Klassifikation in die vier Größenklassen ist der Studie von 2008 entlehnt. Während sich die Anteile der WfbM mit einem singulären Hauptstandort und derjenigen mit einem Hauptstandort und zwei bis drei weiteren Betriebsstätten in den Studien gleichen, weichen die Anteile in der Gruppe der Hauptbetriebsstätte + 1 weitere Betriebsstätte und der größten Werkstätten (Hauptbetriebsstätte + 4 oder mehr Betriebsstätten) voneinander ab. Genauer bleibt dabei wiederum hypothetisch; so haben seit 2007 verschiedene WfbM fusioniert und die Erfassungsweisen beinhalten unterschiedliche Spekulationsspielräume.

Anzahl der Beschäftigten

Die Anzahl der Beschäftigten in einer Werkstatt ist als Indikator der Einrichtungsgröße ein oft erwähntes Unterscheidungsmerkmal. In der Studie der Werkstattleitungen wurde diese als „Anzahl belegter Plätze im Arbeitsbereich zum Stichtag 01.01.2019“ mit dem Zusatz „Gemeint ist die Anzahl der Plätze in allen Betriebsstätten der anerkannten WfbM (Arbeitsbereich inkl. Fördergruppen mit Sozialversicherung)“ erhoben, was dem Zuständigkeitsbereich des Werkstatttrats laut WMVO entspricht. Im Ergebnis wurden Größenordnungen von 23 bis 2.570

Werkstattplätze benannt. Der Mittelwert liegt bei rund 417 Plätzen im Arbeitsbereich ($SD = 394$ Plätze).

Tabelle 21 unterscheidet die Werkstätten nach sechs unterschiedlichen Größenklassen. Im Rücklauf der Teilstudie 3 befinden sich am häufigsten kleine bis mittelgroße Werkstätten. Über 40 % lassen sich hier mit 120–239 und 240–359 Plätzen verorten. Anfragen lässt sich, warum Werkstätten in der Größenordnung von < 120 Plätzen vorliegen (darunter 13 WfbM mit < 90 Plätzen). So ist nach der WVO die Werkstattgröße i. d. R. mit mindestens 120 Plätzen (§ 7 Abs. 1 WVO) vorgesehen, wobei dies auch über einen Werkstattverbund erfüllt werden kann (§ 7 Abs. 2 WVO).

Tabelle 21: Anzahl der Beschäftigten in der Teilstudie 3 und belegte Werkstattplätze bei Detmar, Gehrman, König, Momper, Pida und Radatz (2008)

	Teilstudie 3 (<i>n</i> = 139)	Studie Detmar et al. (2008) (<i>n</i> = 482)
Unter 120	14 %	14 %
120–239	23 %	22 %
240–359	20 %	17 %
360–479	14 %	17 %
480–599	10 %	10 %
600 + mehr	19 %	20 %
Gesamt	100 %	100 %

Für einen Abgleich der Zahlen kann wiederum nur die bereits erwähnte Studie von Detmar et al. (2008, S. 28) dienen. Zwar erlauben sich – angesichts unterschiedlicher Erfassungsweisen⁷⁹ erneut nur vorsichtige Vergleiche, jedoch ähneln sich die Größenklassen in allen Kategorien erstaunlich (siehe Tabelle 21), und auch hier sind die kleinsten WfbM in einer ähnlichen Größenordnung zu finden.

⁷⁹ Detmar et al. (2008, S. 28) erhoben die Anzahl der Beschäftigten im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich. Die eigene Studie erfasste demgegenüber, wie erwähnt, die Anzahl belegter Plätze im Arbeitsbereich (Werkstattstatus mit Sozialversicherung). Die Plätze im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich entsprechen einem Anteil von rund 10 % der Gesamtplätze in WfbM (Arbeitsbereich inkl. Fördergruppen mit Sozialversicherung, Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich; BAG WfbM 2020a).

5.3.8 Aufbereitung und Auswertung der Daten

Zur Auswertung der Daten wurde mit der Statistik-Software SPSS gearbeitet. Die Auswertungen wurden in der Befehlssprache von SPSS per SPSS Syntax dokumentiert. In Abschnitt 5.3.8.1 werden die vorgenommenen Auswertungsentscheidungen beschrieben. Zur Ergebnisanalyse von Teilstudie 1 (Befragung der Werkstatträte) wurden Indizes konstruiert, die einen Teil der Dimensionen vertiefend untersuchen. In Abschnitt 5.3.8.2 wird zunächst allgemein beschrieben, was unter einer Indexbildung zu verstehen ist und wie diese in dieser Arbeit vorgenommen wurde. In den Abschnitten 5.3.8.3 bis 5.3.8.5 sind anschließend die drei verwendeten Indizes und die angewandten Voraussetzungsprüfungen dokumentiert.

5.3.8.1 Auswertungsentscheidungen

Die nicht-inhaltlichen Ausweichkategorien (*weiß nicht; es gibt keinen Betriebsrat / Personalrat / keine MAV* etc.) wurden in der Auswertung i. d. R. wie fehlende Werte behandelt.⁸⁰ Sofern diese inhaltlich relevant sind, ist dies im Ergebnisteil kommentiert.

Die offenen Antwortoptionen wurden zur Auswertung iterativ in induktiv-deduktiv gebildete Kategorien überführt. Wortgetreue Wiedergaben veranschaulichen im Ergebnisteil das Abstraktionsniveau und geben Einblicke in die Anmerkungen. Angesichts der Datenfülle konnte eine Auswertung der weiteren offenen Nennungen im Rahmen dieser Arbeit nicht mehr realisiert werden. Dies betrifft z. B. die Subdimension „Arbeitsinhalte“ (erhoben u. a. als abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und eingebrachte Verbesserungsvorschläge). Auch auf die Darstellung von weiteren Detailspekten (etwa Befugnisse der Gesamtwerkstatträte bei mehreren anerkannten WfBM des Trägers, Besetzung der Vermittlungsstellen) wurde im Rahmen dieser Arbeit verzichtet, um die primären Fragestellungen zu fokussieren.

Wie im Abschnitt zur Instrumentenerstellung (5.3.3) begründet, wurden in der Erhebung bewusst Ratingskalen mit fünf Abstufungen verwendet. Diese wurden in der Auswertung unter Vorbehalt intervallskaliert behandelt. In der empirischen Sozialforschung ist dies für ordinale Daten anlässlich fehlender Auswertungsalternativen gängig. Um systematischen Messfehlern zu begegnen, wurden Skalenwerte verwendet, die als ausbalanciert gelten, sodass eine Gleichabständigkeit (Äquidistanz) unterstellt werden kann (Bortz & Döring, 2006, S. 177 ff.).

⁸⁰ Beachtenswert sind in der Teilstudie 2 die hohen Antwortquoten. Obwohl die Ausweichoption *weiß nicht* gegeben war, finden sich häufig keinerlei ausweichende Antworten oder fehlende Werte, was für ein sorgfältiges Ausfüllen oder eine passende Frageformulierung spricht (Schulz & Renn, 2009, S. 38).

Gleichfalls wurde mit fünf Abstufungen die Mindestanzahl erreicht, die als weitere notwendige Voraussetzung für ein unterstelltes Intervallniveau gilt (etwa Baur, 2008, S. 287; Faulbaum et al., 2009, S. 26).

Inferenzstatistik in der quantitativen Ergebnisanalyse

In der quantitativen Ergebnisanalyse werden in Abschnitt 5.3.8 Indizes eingeführt, um verschiedene Zusammenhangs- und Unterschiedshypothesen statistisch zu testen (zu den Verfahren siehe etwa Häder, 2010, S. 424 ff.). Zur Anwendung von Inferenzstatistik bei Vollerhebungen gibt es verschiedene Ansichten.⁸¹ In der eigenen Studie ist der Erhebungszugang als Vollerhebung angelegt, jedoch konnte diese nicht vollständig realisiert werden, es liegt eine teilrealisierte Vollerhebung vor. Die erzielten Rückläufe in den drei Teilstudien stellen lediglich Teilmengen der interessierenden Grundgesamtheit dar. Unter Berücksichtigung möglicher Rücklaufverzerrungen (siehe Abschnitt 5.3.6) wurde Inferenzstatistik folglich angewandt, wenn es um Rückschlüsse auf Werkstatträte an den Hauptwerkstätten aller anerkannten WfbM geht. Die Anwendung wurde auf die Teilstudien 1 und 2 sowie auf Werkstatträte mit regelhaftem Wahlturnus beschränkt, um den Aussagegehalt des Ex-post-facto-Designs nicht zu überladen (Schnell et al., 2013, S. 228).

Untersucht wurden Hypothesen, die in den Ergebnissen der qualitativen Erhebungsphase besonders prägnant erschienen (siehe Abschnitt 6.2.2) und sich unter Bezugnahme auf den Theorieteil der Arbeit begründen sowie operationalisieren ließen (siehe Anhang 2 *Operationalisierung der Fragestellungen* im elektronischen Zusatzmaterial). Die angewandten Verfahren richteten sich nach der Beschaffenheit der Variablen, der Daten sowie der Art der formulierten Hypothesen aus. Zur Anwendung kamen parametrische und nichtparametrische Verfahren. Die Voraussetzungsprüfungen (Normalverteilung, Varianzhomogenität etc.) wurden in digitalen Anhängen dokumentiert. Zur statistisch korrekten Ausführung wurde das Angebot der Lernplattform Statistik-Akademie (<https://www.statistik-akademie.de>; Keller, 2016) genutzt und die Analysen mit Beratung durch die Diplom-Mathematikerin Keller durchgeführt.

⁸¹ Einem eher handwerklichen Pragmatismus, der für Sozialforscher*innen konstatiert wird, steht eine statistische Orientierung gegenüber, die Methoden der statistischen Inferenz für Vollerhebungen etwa nur unter methodisch reflektierten und inhaltlich relevanten Voraussetzungen als geeignet begreift (Behnke, 2005, O5).

5.3.8.2 Indexbildung (Teilstudie 1)

Eine Indexbildung lässt sich als Auswertungsverfahren bezeichnen, dessen Konstruktion mit der Instrumentenentwicklung angelegt wird. Inwieweit Indizes konzeptionelle Messinstrumente sind, ist strittig (Latcheva & Davidov, 2019, S. 893). Die Indexerstellung ist zunächst „eine rein theoretische Arbeit“ (Schnell et al., 2013, S. 158). Objektive Beurteilungskriterien zur Vollständigkeit eines Index existieren nicht. Nach der dimensionalen Festlegung erfolgt die Indexbildung, bei der die Antwortkategorien der Fragen bzw. Items einen Summenscore erzeugen. Eine angemessene Gewichtung gilt als Qualitätsmerkmal (Bortz & Döring, 2016, S. 278). Möglich ist diese theoriegeleitet, durch ein Expertenrating oder durch die Ergebnisse von Faktorenanalysen, bei denen die Korrelationen zwischen dem Gesamtindex und den einzelnen Items die Wertung bestimmen. Empfohlen wird eine gleichwertige Behandlung, da gewichtete Indizes willkürlichen Komponenten unterliegen (Schnell et al., 2013, S. 163). Demgemäß erfolgt in der vorliegenden Arbeit die Indexbildung additiv. Jede Antwort ging gleichwertig summiert in die Zieldimension ein.

Um fehlende Werte ausgleichen zu können und dabei möglichst geringfügig in die Daten einzugreifen (siehe etwa Engel & Schmidt, 2019), wurde mit Mittelwertindizes gearbeitet, bei denen sich der fallbezogene Mittelwert aus der Summe der vorhandenen Werte, dividiert durch die Anzahl der vorhandenen Indikatoren, generiert.⁸² Das heißt, lagen nur vier und nicht fünf vorgesehene Indikatoren vor, wurde die erzielte Summe durch vier geteilt, bei fünf Indikatoren hingegen durch fünf. Die so gebildeten Mittelwertindizes drücken die Informationsqualitäten an den Werkstattrat, das vorliegende Aktivitätsniveau eines Gremiums und dessen autonome Arbeitsweise numerisch aus. Im Folgenden werden die konstruierten Indizes genauer dargestellt.

5.3.8.3 Index „Informationsqualitäten“

Zur zusammenfassenden Darstellung der praktizierten Informationsübermittlung an den Werkstattrat wurden die in Abschnitt 7.1.3.3 behandelten Items zu einem Index „Informationsqualitäten“ zusammengefasst. Zunächst wurde geprüft, ob alle Indikatoren zur

⁸² Im Umgang mit itembezogener Nonresponse sind verschiedene Strategien möglich. So können fehlende Werte etwa ausgleichend gewichtet, imputiert oder ignoriert werden (siehe hierzu Engel & Schmidt, 2019; Spieß, 2010). Die jeweilige Handhabung hängt nicht zuletzt von dem angenommenen Fehlertyp ab (etwa MCAR – Missing Completely At Random etc.).

Zusammenfassung geeignet sind.⁸³ Die angewandte Voraussetzungsprüfung ist in Tabelle 22 dargestellt. Die Item-Response bewegt sich mit 97 % bis 99 % auf einem hohen Niveau. Um in den Indizes nur aussagekräftige Items zu verwenden, lässt sich die Itemschwierigkeit betrachten.⁸⁴ Diese bewegt sich zwischen 0.3 und 0.78 und entspricht mittleren Bestätigungsraten. Damit weisen alle Items eine ausreichende Streuung auf.

Zur Reliabilitätsbeurteilung einer Messung wird oft Cronbachs α (Cronbachs Alpha Koeffizient) als Ausdruck der internen Konsistenz einer Skala angewandt. Die Maßzahl eignet sich für eindimensionale, äquivalente Items (Danner, 2015, S. 6). Da Cronbachs α als aggregierter Wert jedoch von der Anzahl der verwendeten Items abhängt, wurde er in der vorliegenden Analyse nicht als ausschlaggebendes Kriterium interpretiert (Kopp & Lois, 2014, S. 98 f.). Stattdessen wurde betrachtet, wie sich der Schätzer verhält, wenn ein Item weggelassen wird. Weiter wurde mit der Trennschärfe (Item-Skala-Korrelation) gearbeitet. Als (korrigierte) Korrelation eines Items mit dem Gesamtergebnis einer Skala zeigt diese an, wie stark oder schwach ein Item mit dem zu messenden Konstrukt zusammenhängt und dieses durch das einzelne Item bereits repräsentiert wird. In der Reliabilitätsanalyse erfüllten alle Items den kritischen Grenzwert der Trennschärfe von > 0.3 .⁸⁵ Für drei Items liegt die Trennschärfe in hohen Bereichen. Dementsprechend würde Cronbachs α nicht im Gesamtwert von 0.76 steigen, wenn ein Item entfällt.

⁸³ Bei den vorliegenden Items handelt es sich um reflektive Indikatoren, die ein übergeordnete Konstrukt mit feinen Unterschieden widerspiegeln. Zur Unterscheidung von reflektiven und formativen Indikatoren siehe Latcheva und Davidov (2019, S. 898).

⁸⁴ Die Itemschwierigkeit berechnet sich wie folgt: $\frac{\text{Summe erreichter Punkte eines Items}}{\text{Theoretisch mögliche Summe des Items}}$ (Bortz & Döring, 2006, S. 219). Sie kann sich im Bereich von 0 (völlige Ablehnung, tritt nicht auf o. Ä.) bis 1 (völlige Zustimmung; Lösung o. Ä.) bewegen und drückt den aggregierten Zustimmungswert zu einer Frage aus. Nach Bortz und Döring (2006) gelten Werte von 0.2 und 0.8 als praktikabel (S. 219).

⁸⁵ Für die Trennschärfe – liegen im Gegensatz zu Cronbachs α – klarere Konventionen vor. Der Wertebereich 0.3–0.5 gilt als mittelmäßiges, > 0.5 als hohes Ergebnis. Zu beachten ist, dass die Trennschärfe auch dadurch beeinflusst wird, wie schwer oder leicht ein Item bestätigt werden kann. Ausschließlich hohe Trennschärfen zu verwenden – die bei mittelschweren Items zu finden sind – ist deswegen nicht empfehlenswert (Bortz & Döring, 2006, S. 220; Kopp & Lois, 2014, S. 99).

Tabelle 22: Index Informationsqualitäten: Itemschwierigkeit und Reliabilitätsanalysen

Item: Der Werkstattrat bekommt ...	<i>n</i>	It.-R.	Its.	Tr.	Cr. α -It.
• die Infos so, dass er sie verstehen kann	337	98 %	0.78	0.61	0.68
• alle wichtigen Infos	337	98 %	0.71	0.64	0.67
• die Infos zum Arbeitsergebnis der Werkstatt verständlich übermittelt	334	97 %	0.61	0.43	0.77
• die Infos zwischen Tür und Angel	342	99 %	0.30	0.42*	0.75
Item: Der Werkstattrat erfährt Infos erst im Nachhinein	338	98 %	0.38	0.60*	0.69

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; $n = 344$; Cronbachs $\alpha = 0.76$; listenweiser Fallausschluss.

It.-R. = Itemresponse in Prozent.

Its. = Itemschwierigkeit, Berechnung mit 0 (*nie*) als niedrigster und 4 (*immer*) als höchster Wert.

Tr. = Trennschärfe (Item- Skala-Korrelation).

Cr. α -It = Cronbachs α , wenn Item weggelassen.

* In der Berechnung umkodiert.

Umgang mit fehlenden Werten und Indexbildung

Insgesamt sprach aus der Voraussetzungsprüfung nichts gegen den Einbezug aller Items. Für 321 Gremien (93 %) lagen alle Items und in zwei Fällen keine Angaben zu den Informationsqualitäten vor. Bei 20 Gremien fehlte ein Variablenwert und in einem Fall fehlten zwei Werte. Wie in Abschnitt 5.3.8.2 beschrieben, lassen sich ein oder zwei fehlende Werte in Form eines Mittelwertindex ausgleichen, indem sich der fallbezogene Wert aus den vorhandenen Items generiert. Gleichzeitig blieb der Eingriff in die Daten damit möglichst gering. Vor der Berechnung wurden zwei invertierte Items transformiert, sodass die Abstufungen alle in eine identische Richtung wiesen.

5.3.8.4 Index „Aktivitätsniveau“

In diesem Auswertungsvorgang wurde ein mehrdimensionaler Index gebildet, der aus dem Zusammenspiel der formativen Indikatoren (Latcheva & Davidov, 2019, S. 898) entsteht und das latente Konstrukt „Aktivitätsniveau des Werkstatttrats“ numerisch ausdrückt. Die Indikatoren umfassen formale Aktivitäten und Organisationsabläufe (Sitzungsturnus, Werkstattversammlungen⁸⁶), Arbeitsinhalte (eingebrachte Vorschläge), Vernetzungsstrukturen (externe Kontakte) und Tagungs- bzw. Schulungsteilnahmen. Nicht berücksichtigt wurden Aspekte, die sich in Form von manifesten Variablen weniger konkret erfassen lassen (bspw. individuelle Sinnsetzungen). Die Indikatoren entstammten den qualitativen Erhebungsergebnissen und den rechtlichen Grundlagen der Werkstatttratsarbeit und finden sich in der betrieblichen Mitbestimmungsforschung wieder (siehe *Anhang 2 Operationalisierung der Fragestellungen* im elektronischen Zusatzmaterial). In der Pretestphase (Abschnitt 5.3.4) wurden die Indikatoren inhaltlich diskutiert und weniger valide Variablen von der Indexkonstruktion ausgeschlossen.

Um gleiche Messbedingungen zu schaffen, gingen in den Index nur Werkstatttratsgremien ein, die zuletzt im regelhaften Wahlturnus Oktober/November 2017 (plus/minus drei Monate) gewählt wurden. Gremien mit abweichendem Wahlzeitpunkt oder unpräziser Angabe wurden von der Auswertung ausgeschlossen.

Die Antwortformate lagen entweder bereits mit Skalenwerten von 0 bis 4 vor oder wurden in diese Abstufungen mit äquidistanten Skalenwerten transformiert, sodass die Variablen quasi-metrisch behandelt werden konnten (siehe Tabelle 23). Ausreißer und Extremwerte wurden nach inhaltlicher Plausibilität dem nächstgelegenen Skalenwert zugeordnet (zur Dokumentation siehe Tabelle 23), was auch im Umgang mit Item-Nonresponse Anwendung findet (Engel & Schmidt, 2019, S. 398).

⁸⁶ Für die Anzahl der durchgeführten Werkstattversammlungen wurde berücksichtigt, dass gemäß § 9 Abs. 2 WMVO Abteilungsversammlungen zulässig sind. Das heißt, es wurde eine neue Variable gebildet und bei null durchgeführten Werkstattversammlungen die Anzahl der erhobenen Abteilungsversammlungen ersatzweise substituiert. Dies betraf elf Fälle.

Tabelle 23: Indexbildung „Aktivitätsniveau des Werkstattrats“

Dimension	Indikator	Skalenbildung	n	M	Rundungen / Zwischenwerte
Organisation der Gremien	Sitzungsumus	< als 1-mal im Monat = 0 Punkte	303	1.92	> als jede Woche = 4 Punkte (n = 2)
		1-mal im Monat = 1 Punkt			3-mal im Monat = 3.5 Punkte (n = 5)
		Alle drei Wochen = 2 Punkte			
		Alle zwei Wochen = 3 Punkte			
Arbeitsinhalte	Anzahl eingebrachter Verbesserungsvorschläge	Jede Woche = 4 Punkte	273	2.41	> als 4 Vorschläge = 4 Punkte (n = 14)
		0 Vorschläge = 0 Punkte			
		1 Vorschlag = 1 Punkt			
		2 Vorschläge = 2 Punkte			
		3 Vorschläge = 3 Punkte			
Kooperation und Vernetzung: intern (neu gebildete Variable)	Anzahl Werkstattversammlungen (inklusive Abteilungsversammlungen bei 0 Werkstattversammlungen in 11 Fällen)	4 Vorschläge = 4 Punkte	301	2.10	> als 4 Versammlungen = 4 Punkte (n = 27)
		0 Versammlungen = 0 Punkte			
		1 Versammlung = 1 Punkt			
		2 Versammlungen = 2 Punkte			
		3 Versammlungen = 3 Punkte			
Weiterbildung	Anzahl besuchter Tagungen	4 Versammlungen = 4 Punkte	295	2.05	> als 8 Tagungen = 4 Punkte (n = 32)
		0 Tagungen = 0 Punkte			
		1–2 Tagungen = 1 Punkt			
		3–4 Tagungen = 2 Punkte			
		5–6 Tagungen = 3 Punkte			
		7–8 Tagungen = 4 Punkte			
		0 Schulungstage = 0 Punkte			1.5 Schulungstage = 1.5 Punkte (n = 1)
		1 Schulungstag = 1 Punkt			> als 4 Tage = 4 Punkte (n = 29)
Kooperation und Vernetzung: extern	Anzahl Kontakte zu anderen Gremien	2 Schulungstage = 2 Punkte	300	2.26	
		3 Schulungstage = 3 Punkte			
		4 Schulungstage = 4 Punkte			
		Pro Kontakt 1 Punkt			Keine

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie I; berücksichtigt wurden 306 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

In Tabelle 24 sind der Anteil der fehlenden Werte und die Itemschwierigkeit der sechs Indikatoren angegeben. Abgesehen von dem Indikator „Anzahl der Verbesserungsvorschläge“ liegen sehr hohe Antwortraten vor. Die Antwortschwierigkeit der Indikatoren variiert von 0.38 bis 0.60. Dies sind Bestätigungsraten, die unterschiedlich leicht bzw. schwer zu erzielen und für die Analyse aufschlussreich sind (zur weiteren Bedeutung siehe Index „Informationsqualitäten“ im vorangegangenen Abschnitt).

Tabelle 24: Index Aktivitätsniveau: Fehlende Werte und Itemschwierigkeit

Indikator	<i>n</i>	Anzahl fehlende Werte	Itemschwierigkeit*
Sitzungsturnus	303	3	0.48
Anzahl Verbesserungsvorschläge	273	33	0.60
Anzahl Versammlungen	301	5	0.52
Anzahl besuchter Tagungen	295	11	0.51
Exterbe Schulungsdauer in Tagen	300	6	0.57
Anzahl Kontakte	305	1	0.38

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1, Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

* Berechnung nach Bortz und Döring (2006, S. 219).

Angesicht der mehrdimensionalen Struktur des Index war Cronbachs α kein geeigneter Schätzer (Danner, 2015, S. 6) für die Indexreliabilität. Gleichfalls schied eine explorative Faktorenanalyse zur Konstruktvalidierung (Rammstedt, 2014, S. 18 ff.) aus, da formative Indikatoren verschiedene Inhalte messen und nicht zwingend korrelieren müssen (Latcheva & Davidov, 2019, S. 899). Jedoch kann zur Legitimität der Konstruktbildung eine Prüfvariable zeigen, ob alle Indikatoren in eine identische Richtung weisen (ebd., S. 900). Hierzu wurde die Variable „Eigene Büronutzung in Jahren“ verwendet. Wie Tabelle 25 zeigt, korrelieren alle Indikatoren positiv mit der Prüfvariablen. Das heißt, ein höherer Wertebereich geht bei diesen Indikatoren mit einer längeren Dauer der Büronutzung des Werkstatttrats einher. Auch untereinander korrelieren alle Indikatoren positiv, wobei geringe (signifikante) Zusammenhänge bestehen.

Tabelle 25: Index „Aktivitätsniveau“: Korrelationen der Indikatoren und Prüfvariable

Indikator ¹	Sitzungs- turnus	Verb.vor- schläge	Versamm- lungen	Tagun- gen	Externe Schu- lungs- d.	Büronutzung in Jahren ²
Sitzungsturnus						.20** (<i>n</i> = 283)
Verbesserungsvor- schläge	.04					.03 (<i>n</i> = 255)
Versammlungen	.09	.09				.05 (<i>n</i> = 280)
Tagungen	.16**	.17**	.07			.23** (<i>n</i> = 276)
Externe Schulungs- dauer	.09	.13**	.04	.25**		.11* (<i>n</i> = 280)
Kontakte	.20**	.11*	.06	.28**	.16**	.25** (<i>n</i> = 284)

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Gremien mit regelhaften Wahlen 2017; Korrelationen nach Kendall, paarweiser Fallausschluss.

¹ Wertebereich der Variablen jeweils von 0 bis 4. ² Wertebereich der Variablen von 0 bis 32.

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Umgang mit fehlenden Werten und Indexbildung

In toto ergaben sich aus den statistischen Betrachtungen keine Hinweise, die gegen den Einbezug aller Indikatoren in den Index sprachen. Für 255 (83 %) der 306 Gremien mit regelhaftem Wahlturnus lagen alle sechs Indikatoren vor. Bei 14 % (44 Gremien) fehlte eine Messung, in sechs Fällen zwei und in einem Fall drei Variablenwerte. Die meisten Missings bestanden für die Anzahl der Verbesserungsvorschläge seit der letzten Werkstattratswahl. Angesichts der hohen Bedeutung für eine aktive Gremienarbeit wurde der Indikator dennoch verwendet und zum Ausgleich der fehlenden Werte erneut ein Mittelwertindex gebildet. Dieses Verfahren war zulässig, da die Gesamtmittelwerte der Indikatoren im Wertebereich von 1.92 bis 2.41 (siehe Tabelle 23) variablenbezogen nicht zu stark variieren und fehlende Werte sich so ega-lisieren konnten.

5.3.8.5 Index „autonome Arbeitsweise“

Wie in Abschnitt 5.3.2 dargestellt, wurden unter dem mehrdimensionalen Konstrukt „autonome Arbeitsweise“ Komponenten vorliegender Arbeitsbedingungen, die ein autonomes Handeln ermöglichen, sowie Aspekte einer eigenständigen Arbeitsweise zusammengefasst. Strukturelle Bedingungen für ein autonomes Agieren werden im Index mit Indikatoren zur Beschaffenheit der Informationen und dem Zugang zu Arbeitsmitteln (Büronutzung) angezeigt. Eine eingenommene unabhängige Position des Gremiums wird hingegen über die eigene Meinungsvertretung und die nicht direktive Rolle der Vertrauensperson sowie über die Anzahl der Widersprüche in Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung indiziert (zur Herkunft und detaillierten Begründung der Indikatoren siehe *Anhang 2 Operationalisierung der Fragestellungen* im elektronischen Zusatzmaterial). Diese formativen Indikatoren wurden in Fünfer-Skalen des Wertebereichs von 0 bis 4 transformiert. Die genaue Transformation ist mit der Behandlung von Ausreißern und Zwischenwerten in Tabelle 27 angegeben.

Die Item-Nonresponse der Indikatoren (siehe Tabelle 26) bewegt sich mit 2 bis 18 fehlenden Werten in einem praktikablen und überwiegend geringen Bereich. Bei der Itemschwierigkeit zeigt sich hingegen, dass der Indikator „Anzahl der Widersprüche“ mit 0.14 nicht brauchbar ist, da die Frage nur von sehr wenigen Gremien „gelöst“ und der zu erzielende minimale Grenzwert von 0.2 (Bortz & Döring, 2006, S. 219) nicht erreicht werden kann.

Tabelle 26: Index „autonome Arbeitsweise“: Fehlende Werte und Itemschwierigkeit

Indikator	<i>n</i>	Fehlende Werte	Itemschwierigkeit*
Dauer Büronutzung	288	18	0.36
Informationsqualitäten	304	2	0.70
Direktives Verhalten Vertrauensperson	296	10	0.70
Andere Meinung haben	302	4	0.43
Andere Meinung sagen	300	6	0.80
Anzahl Widersprüche	288	18	0.14

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1, berücksichtigt wurden die Angaben von 306 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

* Berechnung nach Bortz und Döring (2006, S. 219).

Tabelle 27: Indexbildung „autonome Arbeitsweise“

Dimension	Indikator	Skalenbildung	n	M	Rundungen / Zwischenwerte
Verfügung über Arbeitsmittel	Dauer der Nutzung eines eigenen Büros	Kein Büro = 0 Punkte	288	1.44	Seit Beginn / schon immer = 4 Punkte > als 8 Jahre = 4 Punkte (n = 50)
		Seit 1–2 Jahren (2019/2018) = 1 Punkt			
		Seit 3–4 Jahren = 2 Punkte			
		Seit 5–6 Jahren = 3 Punkte			
Informations- und Beteiligungsrechte	Informationsqualitäten*	Seit 7–8 Jahren = 4 Punkte	304	2.80	
		M von 1 bis 1.8 = 0 Punkte			
		M von 1.9 bis 2.6 = 1 Punkt			
		M von 2.7 bis 3.4 = 2 Punkte			
Verhältnis zwischen den Beteiligten	Direktives Verhalten der Vertrauensperson	M von 3.5 bis 4.2 = 3 Punkte	296	2.81	
		M von 4.3 bis 5 = 4 Punkte			
		Immer = 0 Punkte			
		Oft = 1 Punkt			
Interessenvertretung	Andere Meinung als die Leitung haben	Manchmal = 2 Punkte	302	1.71	Oft bis manchmal = 2.5 Punkte Manchmal bis selten = 1.5 Punkte
		Selten = 1 Punkt			
		Manchmal = 2 Punkte			
		Nie = 4 Punkte			
Interessenvertretung	Andere Meinung sagen	Nie = 0 Punkte	300	3.20	Oft bis manchmal = 2.5 Punkte
		Selten = 1 Punkt			
		Manchmal = 2 Punkte			
		Immer = 4 Punkte			
Interessenvertretung	Anzahl Widersprüche in Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung*	Kein Widerspruch = 0 Punkte	288	0.55	x-mal = 4 Punkte (n = 1) > als 4 Widersprüche = 4 Punkte (n = 4)
		1 Widerspruch = 1 Punkt			
		2 Widersprüche = 2 Punkte			
		3 Widersprüche = 3 Punkte			
Interessenvertretung	Anzahl Widersprüche in Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung*	4 Widersprüche = 4 Punkte	288	0.55	x-mal = 4 Punkte (n = 1) > als 4 Widersprüche = 4 Punkte (n = 4)
		1 Widerspruch = 1 Punkt			
		2 Widersprüche = 2 Punkte			
		3 Widersprüche = 3 Punkte			

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; berücksichtigt wurden die Angaben von 306 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

* Nach der Voraussetzungsprüfung von der Indexkonstruktion ausgeschlossen.

Als weitere Eignungsbetrachtung sind in Tabelle 28 die Korrelationen zur Variablen „Anzahl der besuchten Tagungen“ aufgeführt. Diese Prüfvariable kann zeigen, ob alle Indikatoren in eine identische Richtung weisen.

Tabelle 28: Index „autonome Arbeitsweise“: Korrelationen der Indikatoren¹ und Prüfvariable

Indikator ¹	Informations- qualitäten	Büro- nutzung	Direktives Verhalten	Meinung haben	Anzahl Tagun- gen ²
Informationsqualitäten					-.07 (<i>n</i> = 293)
Dauer Büronutzung	-.01				.19** (<i>n</i> = 279)
Direktives Verhalten Vertrauensperson	-.01	.16**			.01 (<i>n</i> = 286)
Andere Meinung haben	-.24**	.10*	.11*		.16** (<i>n</i> = 289)
Andere Meinung sagen	-.14**	.05	.18**	-.001	.07 (<i>n</i> = 280)

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; berücksichtigt wurden die Angaben von 306 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017; Korrelationen nach Kendall, paarweiser Fallausschluss.

¹ Wertebereich der Variablen jeweils von 0 bis 4.

² Wertebereich der Variablen von 0 bis 25.

* $p < .05$, ** $p < .01$.

So zeigt sich, dass die Variable „Informationsqualitäten“ für den Index gleichfalls ungeeignet ist, da diese – anders als die anderen Indikatoren – mit den Tagungsbesuchen negativ korreliert. Auch die Beziehung zu den anderen Indikatoren signalisiert negative Zusammenhänge, d. h., hohe Informationsqualitäten treten tendenziell mit geringeren Werten der anderen Variablen auf. Dies wird bei den Meinungsindikatoren mit signifikanten Zusammenhängen offensichtlich und scheint insofern inhaltlich stimmig, da ein autonomeres Handeln dazu führen kann, dass Informationsqualitäten kritischer bewertet oder Informationen weniger bereitwillig gegeben werden. Zwischen den Indikatoren „andere Meinung haben“ und „andere Meinung sagen“ besteht eine weitere negative Korrelation, die nahezu bei null liegt. Dies bedeutet, dass

kein Effekt bzw. linearer Zusammenhang zwischen den Variablen feststellbar ist.⁸⁷ Die anderen Werte zeigen hingegen positive Zusammenhänge und mitunter kleinere Effekte der Stärke $> .1$ an.

Umgang mit fehlenden Werten und Indexbildung

Die statistische Voraussetzungsprüfung zeigte, dass zwei Variablen nicht zur Indexkonstruktion geeignet sind. Folglich wurden lediglich die vier formativen Indikatoren „Dauer der Büronutzung“, „direktives Verhalten der Vertrauensperson“, „eine andere Meinung als die Leitung haben“ und „sich trauen, eine andere Meinung zu sagen“ zur Bildung des Index „autonome Arbeitsweise“ herangezogen. Für 273 Gremien (89 %) lagen dazu alle Variablen vor, für weitere 29 (10 %) drei Werte. Durch die Bildung eines Mittelwertindex (additiver Index dividiert durch die vorhandene Anzahl der Indikatoren) konnten diese 302 Werkstatträte einbezogen werden. Lediglich die verbleibenden vier Fälle, in denen mehr als ein Indikator fehlte, wurden von der Analyse ausgeschlossen.

5.3.9 Gütekriterien und Reflexion der quantitativen Erhebungsphase

Für eine hohe Güte quantitativer Forschungsergebnisse müssen Messungen gültig sein und zuverlässig funktionieren. Das heißt, es gilt bei Messvorgängen sowohl ohne Abstriche das zu erfassen, was es zu erfassen gilt, was als Validität bezeichnet wird, als auch bei wiederholten Erhebungen identische (reliable) Ergebnisse zu generieren (Schnell et al., 2013, S. 140). Neben der Validität und Reliabilität ist die Objektivität das dritte klassische Gütekriterium quantitativer Forschung (Häder, 2010, S. 108). Diese Kriterien können sich auf das Forschungsdesign, auf Messinstrumente oder statistische Auswertungen beziehen und werden in weitere Unterformen unterteilt, wobei disziplinar unterschiedliche Schwerpunktsetzungen feststellbar sind (Krebs & Menold, 2019, S. 489).

Objektivität

Unter dem Gütekriterium der Objektivität wird die Unabhängigkeit der Ergebnisse von den beteiligten Personen angesprochen. Sowohl die Durchführung einer Erhebung als auch die

⁸⁷ Im Folgenden wird der Einteilung nach Cohen (1988) für r (Pearsons Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient) gefolgt: $.1$ bis $.3$: entspricht einem kleinen Effekt; $.3$ bis $.5$ entspricht einem mittleren Effekt; $.5$ und höher entspricht einem starken Effekt.

Datenauswertung und die Interpretation müssen möglichst objektiv und intersubjektiv nachvollziehbar bleiben (Häder, 2010, S. 108). Während quantitative Erhebungen sich gut standardisiert durchführen und transparent auswerten lassen, wird eine *Interpretationsobjektivität* für die empirische Sozialforschung als grundsätzlich nicht möglich erachtet (Krebs & Menold, 2019, S. 490). In der Instrumentenkonstruktion wurde das Fragebewertungssystem von Faulbaum et al. (2009) als Hilfestellung für ein objektives Wording angewandt. Ein Schwachpunkt der *Durchführungsobjektivität* kann in der Befragung des Werkstatttrats (Teilstudie 1) als Gremium liegen. Dieser Befragungszugang beinhaltet bei Einschätzungsfragen im Detail methodologische Aspekte, die den Rahmen der vorliegenden Arbeit übersteigen. Gleichfalls kann für Teilstudie 3 bemängelt werden, dass diese an die Geschäftsführung oder Werkstatteleitung gerichtet war und nicht erhoben wurde, welche Personengruppen die Befragung ausgefüllt haben. Auf diesen Aspekt wurde jedoch bewusst verzichtet, da damit keine Hypothesen oder Annahmen verbunden waren und sich die Leitungsstrukturen in WfbM sehr unterschiedlich ausgestalten.

Für eine hohe *Auswertungsobjektivität* wurden die Indexkonstruktionen und die statistischen Auswertungsschritte sorgfältig dokumentiert (siehe Abschnitt 5.3.8). Für eine objektive Vergleichbarkeit der Angaben gehen in die Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ nur Gremien ein, die zuletzt im regelhaften Wahlturnus Oktober/November 2017 (plus/minus drei Monate) gewählt wurden. Dies schafft vergleichbare Messbedingungen: Untersucht wird ein ca. zweijähriger Zeitraum und die Gremien befinden sich zum Untersuchungszeitraum in der Mitte ihrer vierjährigen Amtszeit. Zu beachten ist, dass sich die Ergebnisse damit nur auf die Gremien mit regelhaftem Amtsturnus beziehen.

Zur Einstufung der praktischen Bedeutsamkeit der statistischen Signifikanz wurde in der Ergebnisanalyse mit Effektgrößen gearbeitet. Dies gilt als ein Kriterium qualitativ hochwertiger Sozialforschung (Krebs & Menold, 2019, S. 502).

Validität

Validität ist im Detail ein vielfältiges Gütekriterium, mit der die Gültigkeit einer Messung thematisiert wird. So lässt sich bspw. die *interne* und *externe Validität* von Forschungsergebnissen/-designs betrachten (Bortz & Döring, 2016, S. 94 f.) oder die Validität von Messungen als *Inhalts-*, *Kriteriums-* und *Konstruktvalidität* weiter spezifizieren (zur Unterscheidung siehe etwa Diekmann, 2012, S. 258). Nur Einzelaspekte der Validität lassen sich statistischen Betrachtungen unterziehen. Die Kriteriumsvalidität kann etwa anhand eines Außenkriteriums

überprüft werden, das in der Praxis nur selten vorhanden ist (Krebs & Menold, 2019, S. 497), so auch bei den vorliegenden eigenen Ergebnissen. Zur Konstruktvalidierung eines Instruments kann u. a. eine Faktorenanalyse angewandt werden (Rammstedt, 2014, S. 18 ff.). Dies setzt wiederum bestimmte Eigenschaften der Daten sowie eine Vielzahl äquivalenter Items voraus, die gleiche Inhalte und ein übergreifendes Konstrukt messen und sich hierbei nur in feinen Nuancen unterscheiden (Latcheva & Davidov, 2019, S. 898). Dies war für die eigenen Messungen nicht gegeben. So wäre eine Vielzahl äquivalenter Items zu Lasten des Befragungsumfangs gegangen. Damit wäre die Dauer der Befragung den Befragten nicht mehr zumutbar gewesen oder die Erhebung hätte sich thematisch auf Einzelaspekte fokussieren müssen. Um mit den Befragungen dennoch möglichst genaue Messungen zu erzielen, wurden Maßnahmen angewandt, wie sie zur Validitätssicherung beschrieben werden (Krebs & Menold, 2019, S. 496). So wurden vorab die Untersuchungsdimensionen als Hilfstheorie genau beschrieben, die verwendeten Indikatoren benannt, deren Auswahl präzise begründet und vermutete Zusammenhänge transparent dargestellt (siehe *Anhang 2 Operationalisierung der Fragestellungen* im elektronischen Zusatzmaterial). Zudem gelten Indizes, wie sie in der Ergebnisdarstellung angewandt wurden, für die Abbildung von „multidimensionalen Sachverhalten“ (Häder, 2010, S. 92) als geeignet. So kann ein komplexes Konstrukt in Form partieller Einzelmessungen valider erfasst werden als durch einen Einzelindikator und führt durch die ausgleichende Wirkung zufälliger (jedoch nicht systematisch verzerrender) Messfehler zu einer höheren Reliabilität der Messung (Latcheva & Davidov, 2019, S. 896 f.). Damit in die Auswertung nur Indikatoren eingehen, die in der Lage sind, die Untersuchungsdimensionen stellvertretend abzubilden, wurden die theoretisch entwickelten Indizes vor der Auswertung einer genauen Prüfung unterzogen.

Reliabilität

Die Reliabilität drückt aus, inwieweit Ergebnisse unter gleichen Bedingungen reproduzierbar sind, sprich das gleiche Messresultat erzielen. Methodisch kann diese mit wiederholten Messungen, mit parallel eingesetzten oder gesplitteten Erhebungsinstrumenten und den Korrelationen zwischen den Ergebnissen bestimmt werden (Häder, 2010, S. 109). Angesichts des erheblichen Aufwandes konnten diese Verfahren in der vorliegenden Arbeit nicht angewandt werden. Lediglich bei dem Index „Informationsqualitäten“, der aus reflektiven Indikatoren besteht, konnten Reliabilitätsanalysen durchgeführt werden, die Weiterentwicklungen der gesplitteten Testhalbierung sind (Diekmann, 2012, S. 250). Gearbeitet wurde dazu mit

Cronbachs α als Ausdruck der internen Konsistenz einer Skala und der Trennschärfe (Item-Skala-Korrelation).

(Alltagssprachliche) Repräsentativität und externe Validität

Unter dem Stichwort repräsentative Studie werden u. a. Zufalls- oder Quotenstichproben bezeichnet oder Erhebungsrückläufe, die im Hinblick auf bestimmte Merkmale einer definierten Grundgesamtheit entsprechen (Diekmann, 2012, S. 430). Das heißt, diese merkmalsbezogen repräsentieren, wobei sich die Frage stellt, welche Merkmale berechtigterweise herangezogen werden sollen. Wissenschaftlich betrachtet bleibt somit unklar, was mit dem Ausweis von Repräsentativität genau bezeichnet wird. Der Begriff entstammt eher einem alltäglich-laienhaften als einem statistischen Sprachgebrauch (von der Lippe, 2011, S. 3). Auch Schnell et al. (2013, S. 297 f.) plädieren dafür, in Studien der empirischen Sozialforschung nicht einen vermeintlichen Repräsentativitätsnachweis durchzuführen, sondern Stichproben hinsichtlich der methodischen Umsetzung genau zu beschreiben und anhand des Ablaufprozesses zu beurteilen.

Methodologisch gesprochen wird die Frage danach, ob Forschungsergebnisse über eine Stichprobe hinaus für eine Grundgesamtheit verallgemeinert werden können, unter dem Gütekriterium der externen Validität thematisiert (etwa Krebs & Menold, 2019, S. 500). Die externe Validität eines Forschungsdesigns wird durch Rücklaufverzerrungen und unnatürliche Untersuchungssituationen negativ beeinflusst (zur Diskussion siehe etwa Bortz & Döring, 2016, S. 104 ff.). Demgemäß gilt es, die Durchführung und den erzielten Rücklauf der quantitativen Erhebungsphase noch einmal genau zu reflektieren.

Reflexion der Durchführung und des Erhebungsrücklaufs

Die Grundgesamtheit der quantitativen Erhebung waren alle Hauptstandorte der anerkannten WfbM in Deutschland. Als Vollerhebung wurden alle Standorte angeschrieben. Die Auswahlwahrscheinlichkeit lässt sich somit berechnen und war für alle Hauptstandorte gleichermaßen gegeben. An den Hauptstandorten wurden Werkstattleitungen, Werkstattträte und Vertrauenspersonen zur Teilnahme an den drei separaten Befragungen eingeladen. Durch die Zugriffsbeschränkungen und die pseudonymisierten Fragebögen konnte der Rücklauf durchgängig kontrolliert und Mehrfachteilnahmen pro anerkannter Werkstatt ausgeschlossen werden.

Als ungünstig kann für die Teilstudien 2 und 3 der Wechsel des Befragungsmediums von der postalischen Einladung hin zur Online-Befragung gelten. So wurde die händische Eingabe der Befragungslinks (www.soscisurvey.de/Werkstattleitungen bzw. www.soscisurvey.de/

Werkstattrat-VP) als schwierig beurteilt. Internetzugänge können als Grundlage der Teilnahme (Bandilla et al., 2009, S. 130) in den beruflichen Kontexten der Befragungsgruppen jedoch als gegeben angenommen werden. Ein offensichtlicher systematischer Fehler ist in der Durchführung nicht zu erkennen. Im Ergebnis sind sehr gute (Teilstudie 1) und gängige (Teilstudie 2 und 3) Ausschöpfungsquoten erreicht. Die Ausschöpfungsquote für Teilstudie 2 beruht auf einem Näherungswert, der berücksichtigt, dass nicht alle Werkstatträte mit Vertrauenspersonen arbeiten.

In den realisierten Stichproben der Teilstudien 1 und 3 zeigt sich hinsichtlich der Bundesländer mehrheitlich eine gute Übereinstimmung mit der Grundgesamtheit. Lediglich für Bayern liegt eine Übererfassung und in der Teilstudie 3 eine Untererfassung der Werkstätten in NRW und Thüringen vor. Auf eine korrigierende Gewichtung dieser Rücklaufmerkmale wird dennoch verzichtet, da solche Korrekturverfahren letztlich immer strittig bleiben (Schnell et al., 2013, S. 305 ff.). Stattdessen gilt es, potenzielle Verzerrungen für Bayern (und NRW bzw. Thüringen in Teilstudie 3) bei Anteils- und Mittelwerten zu betrachten (Diekmann, 2012, S. 425). Merkmalsbezogene Ländervergleiche können dann darüber Auskunft geben, ob länderspezifische Besonderheiten feststellbar sind.

Abgesehen von den Bundesländern bestehen keine weiteren belastbaren Angaben zum Abgleich der Rückläufe mit der Grundgesamtheit. Es sind lediglich indirekte Vergleiche für die Teilstudien 1 und 3 mit Angaben möglich, die teilweise veraltet sind oder mit divergierenden Erfassungsweisen operieren. Die indirekten Vergleiche zeigen, dass zumindest keine sehr großen Abweichungen bestehen. Die erzielten Rückläufe spiegeln die typischen WfbM-Konstellationen wider. Offen bleibt, ob in Teilstudie 1 eine höhere Beteiligung von Lebenshilfe Werkstätten vorliegt, als diese in der Grundgesamtheit tatsächlich gegeben sind. Merkmalsbezogene Vergleiche können auch hier zeigen, ob durch eine eventuelle Übererfassung Verzerrungen entstehen. Bei den betrachteten Merkmalen gilt es zu beachten, dass ein „Non-response-Bias ... eine merkmalspezifische Größe“ (Koch, 1998, S. 67) bleibt. Das heißt, während bei einer Variablen keine Verzerrung zwischen den antwortenden und den nicht-antwortenden Einrichtungen oder Personen feststellbar ist, kann eine solche bei anderen Merkmalen vorliegen oder unentdeckt bleiben (ebd.).

Angeichts der skizzierten Erhebungsdurchführung und der diskutierten Merkmale kann angenommen werden, dass die Erhebungsrückläufe aussagekräftige Ergebnisse über Werkstattratsarbeit an den Hauptwerkstätten der anerkannten WfbM in Deutschland liefern und zumindest Teilstudie 1 eine ausreichende externe Validität aufweist, sodass sich die Ergebnisse

für die Grundgesamtheit verallgemeinern lassen. Zu beachten ist, dass sich mit der späteren Präzision der Indizes auf die Gremien mit regelhaftem Wahlturnus (siehe Abschnitt 5.3.8) die Grundgesamtheit verändert und sich die statistischen Analysen auf diese Werkstattträte beziehen.

Im Rückblick wäre es für die Teilstudie 3 günstiger gewesen, a priori eine verlässliche Fallzahlplanung festzulegen und diese mit persönlichen Nachfassaktionen zu erzielen. Dies konnte a posteriori nicht realisiert werden, da aus Anonymitätsgründen nicht dokumentiert war, welcher Zugangscode an welche Werkstatt ging. Angesichts der Fallzahl wird bei den Daten der Teilstudie 3 nicht mit statistischen Hypothesenprüfungen gearbeitet. Damit entfallen die geplanten Zusammenhangsanalysen zwischen der Anzahl der Werkstattbeschäftigten und dem Aktivitätsniveau bzw. der autonomen Arbeitsweise eines Werkstatttrats und zur Ausstattung eines Werkstatttrats. Ersatzweise kann jedoch auf die Anzahl der Mitglieder in einem Werkstatttratsgremium zurückgegriffen werden, da diese Angabe aus Teilstudie 1 vorliegt.

5.4 Verknüpfung der qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnisse

Wie in den vorangegangenen Abschnitten dargestellt, wurden die Daten der qualitativen und quantitativen Erhebungsphasen separat erhoben, ausgewertet und analysiert. Darauf aufbauend galt es, die Erhebungsergebnisse miteinander in Beziehung zu setzen, was in der Mixed-Methods-Forschung als Integration bezeichnet wird. Studien, die eine Ergebnisintegration unterlassen, sind nach Kuckartz (2018, S. 168) keine echten Mixed-Methods-Studien. Die Form der Integration wird im Kern durch drei Faktoren bestimmt: „die Begründung (‘justification’) für die Wahl eines Mixed-Methods-Ansatzes, das Mixed-Methods-Sampling und das Mixed-Methods-Design“ (ebd., S. 164).

In der vorliegenden Arbeit wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt, um die Forschungsfragen adäquat zu beantworten, den Forschungsgegenstand umfassend zu beleuchten und um passende quantitative Instrumente zu konstruieren. Diese Gründe werden als Expansion und Entwicklung bezeichnet (ebd., S. 161). Mit ihnen und dem gewählten sequenziell angelegten Design war die erste Integration bereits vorgegeben: Die qualitativen Ergebnisse wurden dazu verwendet, die Fragen der quantitativen Erhebung und die Untersuchungsdimensionen zu spezifizieren, zu operationalisieren und Hypothesen aufzustellen.

Bezogen auf das realisierte Sampling waren die Stichproben in den Forschungsphasen nicht identisch. Wenngleich diese den gleichen Personenkreisen angehörten, waren die Erhebungen nicht so angelegt, dass eine fallbezogene Zusammenführung der qualitativen und

quantitativen Daten möglich war. Eine datenbasierte Integrationsstrategie (ebd., S. 172) war somit ausgeschlossen.

Um dennoch die Ergebnisse in Verbindung zu bringen, wurde eine resultatsbasierte Integration verfolgt, bei der die qualitativen und quantitativen Daten gemeinsam analysiert und interpretiert werden (ebd., S. 169 f.) Dargestellt ist dies in Kapitel 8. Den Bezugsrahmen bildeten die übergeordneten Forschungsfragen der Arbeit sowie die vorgenommene tabellarische Operationalisierung der Fragestellungen für die quantitative Erhebung (siehe *Anhang 2 Operationalisierung der Fragestellungen* im elektronischen Zusatzmaterial). In dieser Tabelle sind die qualitativen Ergebnisse und die dazu gebildeten Indikatoren und Variablen aufgelistet und miteinander in Verbindung gebracht, so wie dies als Vorstufe zur Ergebnisintegration von Verallgemeinerungsstudien empfohlen wird (Kuckartz, 2014, S. 116). Eine zunächst begonnene resultatsbasierte Integration mittels MAXQDA und thematischem Codieren (ebd., S. 128) wurde angesichts des erheblichen Aufwandes und der fehlenden Struktur wieder verworfen. Stattdessen wurde die Gegenüberstellung der Ergebnisse als Strategie gewählt (ebd., S. 170).

5.5 Reflexion der realisierten Mixed-Methods-Studie

Der Ausgangspunkt von Mixed-Methods-Studien liegt darin, Methodendesigns konsequent an Forschungsfragen auszurichten. Methodische Nachteile von quantitativer und qualitativer Forschung können berücksichtigt und deren Stärken so verbunden werden, dass eine Forschungsfrage valide und umfassend beantwortet werden kann. Um zu erörtern, inwieweit dies letztlich gelungen ist, sind zunächst die qualitativen und quantitativen Forschungsbestandteile im Hinblick auf die tradierten Gütekriterien dieser Forschungsstränge zu diskutieren (Bortz & Döring, 2016, S. 114). Dies wurde in den Abschnitten 5.2.7 und 5.3.9 vollzogen. Zudem gilt es, die Durchführung der Mixed-Methods-Studie und deren Ergebnisse insgesamt in den Blick zu nehmen. Hierzu lässt sich auf Empfehlungen und Richtlinien zurückgreifen, die für Mixed-Methods-Forschung vorliegen. Die Ausarbeitung von eigenständigen Gütekriterien für diesen Forschungsstrang ist noch in der Entwicklung und wird als Zukunftsaufgabe begriffen (Baur, Kelle & Kuckartz, 2018, S. 16; Kuckartz, 2014, S. 161; zur Diskussion multipler Validitätsformen von Mixed Methods siehe z. B. Johnson, 2014, S. 41 ff.).

Tabelle 29 zeigt die Fragestellungen und Ziele der Mixed-Methods-Studie und der qualitativen und quantitativen Erhebungsphasen und fasst bestehende Hürden bzw. die betrachteten Qualitäts- und Gütekriterien von qualitativer und quantitativer Forschung zusammen. Die

Tabelle verdeutlicht die aufwendigen Arbeiten, die mit Mixed Methods verbunden sind. So galt es, mehrere Erhebungsdesigns auszuarbeiten, zu begründen und festzuzurren, mehrere Erhebungsphasen zu durchlaufen, mehrere Erhebungsstränge auszuwerten etc. In der Richtlinie „Best practices for mixed methods research in the health sciences“ (Creswell, Klassen, Plano Clark & Smith, 2011) werden die aufwendigen Arbeiten als Ressourcenproblem geschildert (ebd., S. 8). Ein intensiver Zeiteinsatz und die für Mixed Methods benötigten Fertigkeiten in qualitativer, quantitativer und Mixed-Methods-Forschung werden benötigt. In dem eigenen Vorhaben konnten die benötigten Zeitressourcen zur Fertigungsaneignung und zur Forschungsdurchführung erst mit der Nutzung einer Promotionsförderung durch die Hochschule Fulda geschaffen werden.

Eine weitere Herausforderung lag darin, mit der erzielten Datenfülle umzugehen. Dies ist gleichfalls ein typisches Problem von Mixed-Methods-Studien. Von Creswell et al. (2011) wird dies unter dem Stichwort „page and word limitations“ (S. 9) thematisiert. Gelöst wurde dieses in der eigenen Studie dahingehend, dass – wie in Abschnitt 5.3.8.1 dargestellt – vereinzelte Aspekte (primär offene Fragen der quantitativen Studie) im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht verwendet wurden.

Besonders anspruchsvoll ist in Mixed-Methods-Forschung die Integration der qualitativen und quantitativen Studienbestandteile. Bei dem gewählten qualitativ-quantitativen Vertiefungsdesign können bspw. bei der Überführung der Ergebnisse in die darauffolgende Untersuchungsphase Validitätsprobleme entstehen. Die Überführung ist inhaltlich sachgerecht und methodisch adäquat auszufüllen (Creswell & Zhang, 2009, S. 615). Um mit dieser Herausforderung umzugehen, wurde die Transformation der qualitativen Ergebnisse in manifeste Untersuchungsvariablen jeweils explizit begründet und die Auswahl mithilfe von Literaturhinweisen und bewährten Indikatoren weiter untermauert. Integrationsstrategien sind eine Übungssache und „ein wichtiger Gradmesser für den Reifegrad des Mixed-Methods-Ansatzes“ (Kuckartz, 2018, S. 180). Gleichzeitig sind diese ein vergleichsweise junges Thema (ebd., S. 158 f.). Es liegen erst wenige Publikationen und methodische Anwendungshinweise dazu vor. So war in der eigenen Arbeit die Findung einer geeigneten Strategie für die resultatsbasierte Integration zunächst schwierig. Wie bereits angesprochen, wurde die anfänglich getestete Vorgehensweise mittels MAXQDA und thematischem Codieren (ebd., 2014, S. 128) wieder verworfen, da dies in einem feingliedrigen, aufwendigen Prozess gemündet hätte, der in einem ungünstigen Verhältnis zu dem erwarteten Ergebnis gestanden hätte. Stattdessen

wurde eine komprimierte Integration verfolgt, um mit der Fokussierung auf die Forschungsfragen zentrale Ergebnisse zu analysieren und eine kompakte Interpretation zu ermöglichen.

Tabelle 29: Fragestellungen, Ziele und Hürden bzw. Qualitäts-/Gütekriterien der Mixed-Methods-Studie und der Erhebungsphasen

Fragestellungen	Ziele	Hürden, Qualitäts-/Gütekriterien
Mixed-Methods-Studie – exploratives sequenzielles Design (Verallgemeinerungsmodell)		
<ul style="list-style-type: none">• Wie werden die gesetzlichen Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM auf praktischer Ebene ausgestaltet?• Was charakterisiert eine gelingende Werkstattarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?	<ul style="list-style-type: none">• Empirische Beantwortung der Forschungsfragen durch deren Spezifizierung in einer qualitativen und einer quantitativen Erhebung.• Konstruktion standardisierter Befragungsinstrumente auf Basis qualitativer Ergebnisse.• Gemeinsame Ergebnisanalyse/-interpretation.	<ul style="list-style-type: none">• Hoher Ressourceneinsatz.• Integration der qualitativen und quantitativen Studien.• Erzielter Erkenntnisgewinn als Maßstab (Kuckartz, 2014, S. 164).
Qualitative Erhebungsphase – Momentaufnahme		
<ul style="list-style-type: none">• Wie werden die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM ausgestaltet?• Was charakterisiert eine gelingende Werkstattarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?	<ul style="list-style-type: none">• Erhebung relevanter Bedingungen zur Arbeit von Werkstatträten aus Sicht der Beteiligten.• Ermittlung von Vorstellungen und Faktoren einer gelingenden Werkstattarbeit.• Hypothesengenerierung zur Entwicklung standardisierter Erhebungsinstrumente.	<ul style="list-style-type: none">• Nachvollziehbares Vorgehen.• Angemessenheit.• Relevanz der Thematik.• Bewusste Begrenzung (Steinke, 2017, S. 323 f.).
Quantitative Erhebungsphase – Querschnittstudien, Ex-post-facto-Anordnung		
<ul style="list-style-type: none">• Wie wird Werkstattarbeit organisiert und ausgestaltet?• Wie aktiv sind die Gremien?• Wie autonom und durchsetzungstark sind diese?• Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Kontextfaktoren und dem Aktivitätsniveau bzw. der autonomen Arbeitsweise eines Werkstatttrats?	<ul style="list-style-type: none">• Beschreibung der Umsetzung der formalisierten Beteiligung in WfbM.• Untersuchung von Merkmalen einer aktiven, autonomen und durchsetzungstarken Werkstattarbeit.• Ermittlung von begünstigenden Faktoren.• Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven.	<ul style="list-style-type: none">• Reliabilität, Objektivität, Validität (insbesondere externe Validität des Forschungsdesigns).• Reflexion der Erhebungsdurchführung und des erzielten Erhebungsrücklaufs.

Festgehalten werden kann, dass sich in Mixed-Methods-Forschung die zu treffenden Auswahlentscheidungen potenzieren. Generell sind Auswahlprozesse in Forschungsabläufen keine leichtfertigen Angelegenheiten. Notwendig sind diese dennoch bspw. zur Fall-, zur Materialauswahl und bei der Ergebnisdarstellung (Flick, 2016, S. 154 ff.). Um den vielen Auswahlentscheidungen reflexiv zu begegnen, wäre die Arbeit im Team vorteilhaft gewesen. Da dies nicht möglich war, wurde ersatzweise auf das Literaturstudium, den Besuch von Methodenseminaren und fachliche Austauschgespräche zurückgegriffen, um reflexiv und methodisch angemessen zu handeln. So waren die Auswahlentscheidungen sehr langwierige Prozesse.

Letztlich muss sich „die Sinnhaftigkeit eines Mixed-Methods-Design[s] am Erkenntnisgewinn für die Forschungsfrage erweisen“ (Kuckartz, 2014, S. 164). Im Hinblick darauf war der Ansatz die richtige Wahl (siehe Abschnitte 4.1 bis 5.3). Erst das Zusammenspiel der qualitativen und quantitativen Forschungsbestandteile erlaubte es, die Forschungsfragen adäquat zu behandeln und einen verstehens- und wissensvertiefenden Mehrwert zu schaffen.

6 Qualitative Erhebungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Erhebungsphase dargestellt. Auf Basis der deskriptiven Übersicht über die Diskussionsinhalte und Kategorienbeschreibungen (Abschnitt 6.1) erfolgt in Abschnitt 6.2 eine Analyse der Inhalte, um Antworten auf die qualitativen Forschungsfragen zu finden. Die Einordnung in vorhandene Forschungsergebnisse und in theoretische Bezüge ist als integrierte Analyse und Interpretation der qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnisse in Kapitel 8 enthalten.

6.1 Deskriptive Ergebnisdarstellung – Bedingungen aus Sicht der Beteiligten

Zur qualitativen Ergebnisdarstellung führen komprimierte Falldarstellungen in das Material der Gruppendiskussionen ein. Diese geben einen Überblick darüber, welche Inhalte in den verschiedenen Diskussionsverläufen eingebracht und mit welchen Assoziationen Werkstattarbeit in den Gruppen jeweils verknüpft wurde (Abschnitt 6.1.1). Anschließend sind vertiefende kategorienorientierte Darstellungen gegeben, die als komprimierte Zusammenfassungen der codierten Textstellen mit einem bestimmten Themenbezug charakterisieren, wie Werkstattarbeit nach Ansicht der Beteiligten derzeit in WfbM ausgestaltet wird (Abschnitt 6.1.2 bis 6.1.10; zur Vorgehensweise der Codierung und Kategorienbildung siehe Abschnitt 5.2.6).

Das Ergebniskapitel 6.1 gibt die Meinungen der Teilnehmenden der Gruppendiskussionen wieder (zur Besetzung der Gruppen siehe 5.2.3). Für eine bessere Lesbarkeit sind die Äußerungen im Indikativ formuliert. Die Einleitungssätze erinnern daran, dass es sich um geäußerte Ansichten der Teilnehmenden handelt. Mitunter sind Äußerungen personenbezogen hervorgehoben, um auf kontextuelle (Rollen-)Bezüge und Funktionen zu verweisen. Ergänzende Zitate illustrieren die Inhalte und eröffnen die Möglichkeit, die Aussagen nachzuvollziehen.⁸⁸

⁸⁸ Wie in Abschnitt 5.2.1 erwähnt, wurden die Erhebungen mit einer simultanen Studie zur Umsetzung der reformierten WMVO verbunden und das Material mit getrennten Auswertungsdurchgängen bearbeitet (Schachler 2018a, 2018b). Da manche Inhalte der Diskussionen sowohl für die Umsetzung der reformierten WMVO als auch für die Beschreibung von Werkstattarbeit relevant waren, gibt es geringfügige Überschneidungen in den Themenbereichen der Finanzierung und der Vermittlungsstelle.

6.1.1 Übersicht über die Diskussionsinhalte

Gruppe 1: Einrichtungsvertreter und Unterstützungs-/Vertrauenspersonen

Die in der Gruppe 1 geäußerten Inhalte zur Werkstatttratsarbeit lauten folgendermaßen:

- Es gibt Werkstätten, in denen sich Werkstatttratsarbeit gut entwickelt hat und Mitbestimmung gelebt wird. Andere Werkstätten stehen demgegenüber am Anfang. Einige nutzen zur Verfügung stehende Gelder nicht, sie brauchen einen Anschub. Es fehlt eine überprüfende Instanz.
- Die organisatorische Arbeit fällt vielen Werkstatttratsmitgliedern schwer, die Verwaltungsarbeit wird unterschätzt. Zur Arbeit gehören Abstimmungsprozesse und die Mitarbeit in Gremien. Politische Werkstatttratsarbeit ist unterschiedlich ausgeprägt; nicht alle Werkstatttratsmitglieder streben sie an.
- Es gibt ein breites Spektrum von hoch aktiven Werkstattträten; bei anderen müssen Ideen vorgegeben werden. Der Transfer der allgemeinen Möglichkeiten in die Umsetzung vor Ort fällt schwer. Es braucht Unterstützung, um die Verantwortung auszufüllen.
- Die Selbstständigkeit stellt sich mit Erfahrungen ein. Erfolge vor Ort verfestigen die Arbeit. Werkstattträte können einschätzen, ob sie ernst genommen werden.
- Die Eigenständigkeit steht teilweise in Bezug zur Behinderungsart. Auch für Werkstatttratsmitglieder mit geistigen Behinderungen sind enorme Entwicklungen möglich. Die überörtliche Arbeit ist durch Personen mit psychischen Behinderungen geprägt, was für die Außenwahrnehmung ungünstig ist.
- Die Vertrauensperson des Werkstatttrats darf Themen nicht vorgeben. Der Gesetzgeber spricht von einer unterstützenden Dreierkombination. Der Aufwand wird unterschätzt.
- Das Verhalten von Werkstattleitungen ist mitunter kritisch. Personenbezogen wird über eine fehlende Akzeptanz von Werkstattträten und über Manipulationsversuche berichtet.
- Ein Zusammenhang zwischen der Aktivität eines Werkstatttrats und der Einstellungen, die in der Werkstatt vertretenen werden, wird postuliert.
- Kooperationen zwischen Werkstatt- und Betriebsrat sind wichtig, damit die Gremien nicht gegeneinander ausgespielt werden.
- Durch die kirchenrechtlichen Arbeitsbedingungen hat der Werkstatttrat mehr Einfluss als die Mitarbeitervertretung.

- Die Finanzierung der Werkstatttratsarbeit ist auf örtlicher und überregionaler Ebene noch nicht überall geklärt. Nicht in allen WfbM ist eine gute Ausstattung und materielle Unterstützung des Werkstatttrats etabliert. Zwei Bundesländer werden verglichen.
- Die Rolle der Vermittlungsstelle hat sich durch die reformierte WMVO verändert. Bisher wurde sie ignoriert.
- Die DWMV wird mit unterschiedlichen Bewertungen verbunden. Überregional tätige Werkstatttratsmitglieder sind mit dieser unzufrieden.
- Ein guter Werkstatttrat funktioniert eigenständig und unabhängig, er entwickelt eigene Ideen und vertritt die Meinung der Werkstattbeschäftigten. Im Idealfall kommt es zur Lobbyarbeit. Dafür braucht es Selbstvertrauen, Selbstreflexion, Authentizität und Rückhalt bei den Beschäftigten.
- Schlechte Werkstatttratsarbeit ist, wenn diese als Machtposition gesehen wird.

Gruppe 2: Werkstatttratsmitglieder und Unterstützungs-/Vertrauenspersonen

Die Darstellung von Werkstatttratsarbeit dieser Gruppe lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Das Amt bedeutet, sich an Rechte und Pflichten zu halten. Es muss erlernt werden.
- Das Miteinander ist am wichtigsten. Die bestehenden Rechte klagt keiner ein.
- Die Erweiterung der Rechte ist positiv. Der Einsatz für die anderen Werkstattbeschäftigten ist eine Bestätigung und nützliche Arbeit.
- In der überregionalen Vertretung geht die Mitarbeit in Gremien nicht mit Prozessen einher, die ein Verstehen ermöglichen. Leichte Sprache kommt in WfbM zu kurz.
- Problematisch sind Gruppen- und Werkstattleitungen, die Werkstattträte in ihrer Arbeit behindern.
- Es gibt kein Minimallevel dafür, wie Werkstattträte arbeiten und wie stark sie als Gremium sind. Die Unterschiede sind gravierend. Schwache Werkstattträte haben meist keine Unterstützung. Viele kennen ihre Rechte nicht. Werkstattträte müssen zunächst befähigt werden, damit sie ein starkes (auch unbequemes) Gegenüber sind.
- Das Amt muss für alle offen sein, nicht nur für „starke“ Leute oder eine bestimmte Behinderungsart. Eine gute Assistenz arbeitet den Leuten zu, je nachdem, wo Hilfe benötigt wird.
- Sinnbildlich gesprochen, öffnet der Chef Türen. Die „Hausmacht“ des Werkstatttrats ist nicht groß und dessen Beteiligung hängt stark von der Unterstützung der Geschäftsführung

oder Leitung ab. Das in der Einrichtung vorhandene Menschenbild ist ausschlaggebend dafür, ob ein Werkstattrat funktioniert. Die Leitungen müssen geschult werden.

- Die Finanzierungsgrundlagen der Werkstattratsarbeit sind wenig transparent und in den Bundesländern bzw. in den einzelnen Werkstätten höchst unterschiedlich. Die Werkstätten haben gegenüber den Leistungsträgern zwar einen Erstattungsanspruch, dennoch bekommen Werkstatträte nicht das, was ihnen eigentlich zusteht. Nicht jeder hat ein eigenes Budget. Die Geldfragen stehen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Wege.
- Die Finanzierung der überregionalen Vertretung ist noch ungeklärt, gleichfalls die Kostenübernahme von Assistenzen. Hierdurch kann nicht jeder Landesverband und nicht jede Person zu überregionalen Terminen fahren.
- Derzeit bilden sich Vermittlungsstellen. Bisher gab es diese in den meisten WfbM nicht. Es ist schwer, Personen dafür zu finden. Die meisten Werkstätten haben einen so „langen Hebel“, dass Werkstatträte sie nicht einschalten.
- Gelingende Werkstattratsarbeit zeichnet sich durch viele oder langfristige Erfolge für die Beschäftigten aus und durch sichtbare Arbeit. Ausnahme ist die politische Arbeit, die sich weniger offensichtlich präsentiert. Werkstatträte müssen präsent und erreichbar sein. Sie müssen von allen Beteiligten als wichtig erachtet werden und dürfen sich nicht als etwas Besseres fühlen.

Gruppe 3: Sichtweisen aus der überregionalen Vertretung

Die Sichtweisen der Vertreter*innen aus der überregionalen Werkstattratsarbeit umfassen Folgendes:

- Werkstattratsarbeit ist mit einigen Schwierigkeiten verbunden, wie den langwierigen Gremienentscheidungen und der unspezifisch formulierten WMVO.
- Schwierig ist es, für viele Themen und Betriebsstätten zuständig zu sein und sich nicht zu überlasten. Angesichts der Aufgabenfülle geben einige Personen das Amt wieder auf. Die Anerkennung und die positive Rückmeldung von anderen Werkstatratsmitgliedern motivieren, die Arbeit dennoch auszuführen. Veränderungen dauern.
- In Einzelwerkstätten gehen die Beteiligungsrechte über die WMVO hinaus; viele andere Werkstätten sind dagegen sehr zurückgeblieben. Die Bedeutung des Werkstattrats und eine Arbeit auf Augenhöhe sind bei manchen tariflichen Angestellten noch nicht angekommen. Sie haben ein Problem damit, wenn Werkstatträte selbstständig sind.

- Viele Werkstattratsmitglieder können nicht gut verhandeln und müssen noch lernen, wie sie sich durchsetzen können. Wenig aktive Werkstatträte sind für die Geschäftsführung praktisch. Es besteht ein großes Bildungsgefälle zwischen Leitung und Beschäftigten. Es muss aufgepasst werden, dass Werkstatträte nicht übervorteilt werden, auch was den Betriebsrat angeht. Manche Werkstattleitungen versuchen, den Werkstatttrat bewusst zu umgehen. Es gibt aber auch Geschäftsführungen, die eine starke Mitbestimmung befürworten.
- Die Anforderungen an Vertrauenspersonen müssen individuell zum Werkstatttrat passen.
- Es ist nicht bekannt, wie vielen Werkstatträten überhaupt eine Grundausrüstung zur Verfügung steht. In der WMVO wird nur ein abschließbarer Schrank erwähnt. Neben der Bereitstellung eines PCs muss auch der Umgang damit ermöglicht werden.
- Das Saarland hat eine einheitliche Vermittlungsstelle. Für die DWMV ist problematisch, dass das Urteil der Schlichtungsstelle nicht bindend ist. Auf politischer Ebene wird nicht gesehen, was nicht funktioniert.
- Gelingende Werkstattratsarbeit ist mit einer guten Arbeitsausrüstung, Unterstützung, Vernetzung und Kommunikation verbunden.
- Sie gelingt nicht, wenn Werkstattratsmitglieder gegeneinander arbeiten oder wenn das Gremium durch die Vorgesetzten und Gruppenleitende inadäquat angesprochen und behandelt wird.
- Ein guter Werkstatttrat ist engagiert, vor Ort gut informiert, bildet sich weiter und macht sich für die Interessen der Kolleg*innen stark. Er kann „Nein“ sagen und lernt aus Fehlern.

Gruppe 4: Die Perspektive des lokalen Werkstattrats

Die Inhalte zur Werkstattratsarbeit dieser Gruppen lauten:

- Seit der Amtsperiode 2017 hat sich für den Werkstatttrat viel verändert; gemeinsam haben sie viel erreicht. Es bestehen ein paar „Baustellen“. In der Freizeitgestaltung werden sie nicht einbezogen. Ein konkretes Ärgernis stellt eine abgeschaffte Feierlichkeit dar.
- Als Motive zur Amtsausführung werden der Einsatz für die Kolleg*innen, die Neugierde darauf, was erreicht werden kann, und die Freude an der Arbeit im Team benannt.
- Ihre Arbeitsausrüstung hat sich deutlich verbessert. Sie haben seit ca. einem halben Jahr ein Büro; vorher mussten sie Räume umständlich buchen. Von der Büromöglichkeit haben sie durch andere Werkstattratsmitglieder erfahren. Der Erfahrungsaustausch ist sehr wichtig.

- Ihre Durchsetzungskraft ist seit Beginn der Werkstatttratsarbeit deutlich gestiegen. In der Vergangenheit wurden sie vom Werkstattleiter nicht immer über Aktivitäten informiert. Mittlerweile nimmt dieser sie ernster, was auf die neuen Mitbestimmungsrechte zurückzuführen ist.
- Am Anfang braucht es Unterstützung durch eine Vertrauensperson, dann aber auch Freiraum. Ihre Vertrauensperson hat gemerkt, dass sie selbstständig sind.
- Sie möchten die Kommunikation mit der Leitung und der Geschäftsführung verbessern und wünschen sich eine Beachtung durch die Geschäftsführung.
- Ein erstes Treffen mit dem Betriebsrat war positiv.
- Eine Vermittlungsstelle haben sie bisher noch nicht gebraucht, dies kann aber künftig der Fall sein.
- Eine gelingende Werkstatttratsarbeit äußert sich durch gute Ergebnisse, die den Beschäftigten auffallen, und wenn diese merken, da kümmert sich jemand und hört zu. Für gute Werkstatttratsarbeit braucht es Teamarbeit, und die Beteiligten müssen den Werkstatttrat ernst nehmen. Die Mitglieder müssen sich trauen, ihre Meinung zu sagen und vor der Belegschaft zu reden.

6.1.2 Erfahrungsbericht zur Werkstatttratsarbeit

Ab diesem Unterkapitel beginnen die themenkomprimierenden Kategorienbeschreibungen, die zur Auswertung der Gruppendiskussionen gebildet wurden (siehe zur Vorgehensweise Abschnitt 5.2.6). Die Überschriften der Abschnitte entsprechen jeweils den Namen der Kategorien und Subkategorien. Auch hier gilt: Für eine bessere Lesbarkeit sind die Aussagen und Meinungen im Indikativ formuliert.

6.1.2.1 Allgemeine Erfahrungen und Beschreibungen

Große Unterschiede in der Umsetzung

In den Gruppendiskussionen wird über deutliche Unterschiede in der Ausgestaltung und Umsetzung der Werkstatttratsarbeit berichtet. Nach den Gesprächsinhalten gibt es Werkstätten und Bundesländer, wo sich viel entwickelt hat und der Werkstatttrat selbstverständlich ein Dienstauto fährt. Andere Werkstätten und Bundesländer stehen dagegen erst am Anfang. Einige WfbM werden nicht von alleine tätig und brauchen einen Anschub, gerade kleine Werkstätten. Mitunter werden zur Verfügung stehende Gelder für die Werkstatttratsarbeit nicht genutzt, da

dies als nicht notwendig angesehen wird. Es fehlt eine zentrale Instanz, die einen Anschlag gibt; die Kostenträger überprüfen nicht. Eine LAG WfbM begreift es als ihre Aufgabe, Überzeugungsarbeit zu leisten. Von ihrem Selbstverständnis her ist sie jedoch keine kontrollierende Instanz. Der Stand der Werkstatttratsarbeit und ob es einen entwickelten Standard in einer Werkstatt gibt, hängt davon ab, ob in der Einrichtung Mitbestimmung gelebt wird. Ein Werkstatttratsmitglied gibt seine Werkstatt als positives Beispiel aus, da hier bereits seit Langem eine Frauenbeauftragte und eine gewählte Interessenvertretung des Berufsbildungsbereichs auf freiwilliger Basis bestehen.

Kritik an einigen Werkstätten: Im Fokus steht nicht der Mensch

Es wird Kritik an Werkstätten und dem bestehenden System geäußert. Gruppe 3 berichtet über Werkstätten, in denen nicht der Mensch mit Behinderung im Fokus steht. Nach Ansicht dieser überregional tätigen Werkstatttratsmitglieder gibt es zwar ein paar Werkstätten, die wirklich gute Arbeit machen; viele andere sind dagegen noch sehr zurückgeblieben, was die Zusammenarbeit mit Werkstattträgern betrifft. Werkstattträger haben sich mittlerweile einen Stand erarbeitet, der von Werkstattleitungen noch nicht gesehen und anerkannt wird, wie dies in der folgenden Aussage zum Ausdruck kommt:

„Aber auch die Werkstattträger sind im Laufe der Zeit an ihrem Job gewachsen. Nur sind irgendwie die Werkstätten nicht mitgewachsen, die haben irgendwie den Anschluss verpasst. Weil sonst würden sie wirklich sagen: ‚Nein Leute, jetzt lasst uns die Werkstattträger an den Tisch holen, wir hören uns die jetzt an‘. Ich glaube, die wissen schon, was die wollen, ja, egal aus was für einem Behindertenweig.“ (Werkstatttratsmitglied lokal/über. 4, Gruppe_3, Absatz 87)

Das Motto „Nicht ohne uns über uns“ wird von dieser Person mittlerweile als Farce erlebt. Es gibt eine paternalistische Haltung, die es früher so nicht gab und einer erarbeiteten Selbstständigkeit entgegenläuft. Auch ein Werkstattleiter verweist darauf, dass es Werkstätten gibt, die ihren eigentlichen Aufgaben nicht nachkommen:

„Ich bin jetzt auch schon recht lange im Werkstattgeschäft und muss sagen, manchmal bin ich ratlos, hilflos, weil ich natürlich mitkriege, dass einige Werkstätten, das sagten Sie grad auch, eigentlich nicht das machen, was sie tun sollen. Und es passiert aber nichts.“ (Werkstattleiter lokal 2, Gruppe_1, Absatz 134)

Dass nichts passiert, begründet er damit, dass keine Überprüfungen durch die Leistungsträger stattfinden, die betroffenen Menschen oft nicht in der Lage sind, ihre Interessen zu vertreten, und vorhandene Vertretungsgremien keinen Zugriff auf diese Werkstätten haben.

Veränderungen

In allen Gruppen werden Veränderungen thematisiert. Nach den Äußerungen sind Veränderungen durch und in der Werkstatttratsarbeit sehr langwierig und dauern. Gegebene Anregungen eines Werkstatttrats machten sich erst nach acht Jahren bemerkbar.

Das Verhältnis zu seinem Werkstatttrat hat sich nach Eindruck eines Leiters einer diakonischen Einrichtung durch die neue WMVO nicht verändert. Gruppe 4 beschreibt im Gegensatz dazu, dass der Werkstatttrat in der Vergangenheit durch den Werkstattleiter ein paarmal übergangen und nur auf Nachfrage informiert wurde. Mit der geänderten Gesetzeslage läuft es nun besser. Die Verantwortung des Werkstatttrats ist dadurch gestiegen und er kann „ein bisschen mehr mitbestimmen“ (Gruppe_4, Absatz 64). Insgesamt wird die Erweiterung der Rechte in den Gruppen sehr positiv bewertet. Nach Ansicht einer Vertrauensperson/Assistenz hat sich bei den Leitungen etwas verändert. Sie beschreibt, dass Werkstattträte zwar weiterhin nicht ganz so ernst genommen werden, die Gremien derzeit aber auch noch nicht alle neun Mitbestimmungsrechte ausfüllen können. Dies muss kleinschrittig geschehen.

Insgesamt wird konstatiert, dass sich das Werkstättensystem verändert von kleinen klassischen Werkstätten hin zu großen fusionierten Verbünden. In einer Werkstatt ohne kirchliche Trägerschaft wurde aus mehreren Standortwerkstattträten mit vielen Mitgliedern ein Gesamtwerkstatttrat mit einer geringeren Mitgliederanzahl gebildet. Dieser regelt die Geschäfte nun zentral und ist in Gremien und Leitungsteams vertreten; es fällt viel Arbeit an.

Weitere Beobachtungen aus der Arbeit

Nach den Diskussionsinhalten braucht es Aufklärung und Entwicklung auf allen Ebenen der Werkstatttratsarbeit. Der Stand vor zehn Jahren ist ein anderer als heute. Die bestehenden Rechte mit Klagen durchzusetzen macht nach der Einschätzung einer Vertrauensperson/Assistenz keiner. Dementsprechend wird ein gutes Miteinander in den Diskussionen betont. Laut einem Werkstatttratsmitglied ist es wichtig, Dinge zunächst zwischenmenschlich auf freundliche und kompetente Art zu lösen. Es sieht möglichen Ärger auch durch das Verhalten der Beteiligten bedingt, verweist aber auch darauf, dass für Veränderungen gekämpft werden muss. In einer anderen Werkstatt werden derzeit die Kommunikations- und Informationswege zwischen Leitung, Gesamtwerkstatttrat und weiteren Werkstattträten geklärt. Es bestehen offene Fragen, bspw. ob die Leitung einmal mit dem ganzen Werkstatttrat oder nur mit dem Vorsitzenden spricht und ob das Stimmmandat weitergereicht werden kann. Der Leiter hat ein Interesse an schnellen Abstimmungswegen; diese müssen für alle praktikabel sein. Im

gegenseitigen Vertrauen, dass die Werkstatttratsarbeit auf einen guten Weg gebracht wird, ist seiner Ansicht nach ein Ausprobieren notwendig und es sind Fehler erlaubt. Jede Werkstatt muss ihren eigenen passenden Weg finden und hinbekommen.

In der Werkstatt des lokalen Werkstattratsgremiums stehen personelle Veränderungen in der Leitungs- und Geschäftsführungsebene an, die mit Spannung erwartet werden. Das erst seit Kurzem tätige Mitglied wundert sich, dass seit der Amtsaufnahme von den Beschäftigten noch keiner mit einem Anliegen an ihn herangetreten ist. Nach der Erfahrung der anderen Mitglieder dauert dies anfänglich. Es gibt aber auch Werkstattbeschäftigte, die mit Angelegenheiten kommen, die eigentlich die Gruppenleitungen betreffen.

Überregionale Ebene und Leichte Sprache

Für die LAGen WR wird beschrieben, dass diese in den Ländern unterschiedlich stark aufgebaut sind. Nicht alle sind arbeitsfähig. Von der Bundesebene aus wird versucht, die Arbeit auf Landesebene zu stärken. Es besteht die Hoffnung, dass diese nun von unten gestärkt werden. In der überregionalen Arbeit mit anderen Akteuren braucht es verständlich aufbereitete Informationen, diese fehlen noch. In der „Behinderten- und Selbsthilfeszene“ kommt Leichte Sprache zu kurz. Konstatiert wird, dass allgemein zugängliche Einrichtungen wie Museen oder Bibliotheken an diesem Punkt schon weiter sind. Selbst in den größten WfbM gibt es niemanden, der für Leichte Sprache zuständig ist und die Fortbildungsangebote für die Beschäftigten in guter Qualität aufbereitet.

6.1.2.2 Motivation und Arbeitsbewertung durch Werkstattratsmitglieder

Positive Berichte und Lernerfahrung

An verschiedenen Stellen der Gruppendiskussionen tauchen positive Bewertungen der eigenen Werkstatttratsarbeit auf. Der regelmäßige Austausch wird als interessant ausgegeben. Andere Werkstätten, andere Ansichten und Personen werden kennengelernt. Insgesamt wird viel, auch voneinander und aus Erfahrungswerten gelernt. Die Arbeit wird als spannend empfunden und macht Spaß. Freude besteht auch an der Teamarbeit und daran, dass zusammen viel erreicht werden kann bzw. dass der Werkstatttrat nicht „Auf einem Punkt hängengeblieben“ (Gruppe_4, Absatz 307) ist. Positiv erlebt werden Einzelwerkstätten, in denen die Beteiligungsrechte über die WMVO hinausgehen, und dass der Werkstatttrat durch die Gesetzesveränderung wieder mehr gefragt und beachtet wird. Für das lokale Werkstattratsgremium sind

auch kleine Erfolge positive Erlebnisse; eine genehmigte Fortbildung durch den Werkstattleiter wird als „Achtungserfolg“ (Gruppe_4, Absatz 175) benannt.

Ein Werkstattratsmitglied gibt seine Amtsausführung als langsames Einfuchsen in die Arbeit aus. Es hat gelernt, die WMVO umzusetzen, und dass Werkstatträfte „nicht einfach mit der Faust auf den Tisch“ (Gruppe_2, Absatz 22) hauen können, sondern Rechte und Pflichten einzuhalten haben. Bisher ist es über Umwege „auch mit Mitwirkungsrechten immer so ans Ziel gekommen“ (Gruppe_2, Absatz 22). Ein gutes Miteinander benennt eine andere Person als wichtigstes Kriterium. Wenn alle, z. B. die Mitarbeitervertretung, mitziehen, kann einiges erreicht werden.

Problemstellen und Schwierigkeiten

Berichtet wird über konkrete Schwierigkeiten und negative Assoziationen, die mit der Arbeit verbunden sind. Ein Werkstattratsmitglied aus Gruppe 2 beschreibt, dass Termine durch Leitungen zu kurzfristig kommuniziert werden, sodass benötigte Vorplanungen zur Anfahrt und für benötigte Assistenzen nicht erfolgen können. Bezug genommen wird auf das fehlende „ernst nehmen“ und auf kontraproduktive Verhaltensweisen der Geschäftsführung. Das Werkstattratsmitglied erlebt die Situation wie folgt: Da werden „von der Führungsetage her, denke ich, verkehrte Signale gestellt“ (Gruppe_2, Absatz 23). Zugleich verweist die Person auf Ausgangsbedingungen und ungleiche Kompetenzen, die eine Aktivität und die Interessendurchsetzung des Werkstattrats konterkarieren. Um die Stellung des Gremiums zu verbessern, zeigt ein anderes Werkstattratsmitglied auf, dass Terminabsagen innerhalb der eigenen Werkstatt nur gut begründet angenommen werden dürfen, da dies eine Arbeitsverhinderung bedeutet.

Schwierig ist es nach Berichten der Gruppe der überregionalen Vertreter*innen, für viele Betriebsstätten zuständig zu sein, alle zufriedenzustellen und sich nicht zu überlasten, da viel über die WMVO hinaus gemacht wird. So fällt es schwer, die eigenen Grenzen zu wahren, wenn gleichzeitig Kolleg*innen mit psychischen Erkrankungen, die teilweise sehr „therapiebedürftig sind“ (Gruppe_3, Absatz 15), Unterstützung benötigen. Die Arbeit ist auch anstrengend, belastend und schwierig, was mit den vorhandenen Rahmenbedingungen begründet wird. Die Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse als Gremium sind langwierig und die WMVO ist unspezifisch formuliert, wodurch sie auf verschiedene Arten ausgelegt werden kann. Gleichzeitig müssen viele verschiedene Themen bearbeitet werden und da es oft Zeitdruck gibt, kann dies nicht in die Tiefe gehen. Eine Arbeitsteilung ist wichtig. Angesichts der Aufgabenfülle geben einige Werkstattratsmitglieder ihr Amt wieder auf, womit erneut Zeitprobleme entstehen, um die nachrückenden Personen einzuarbeiten. Mit der Mitbestimmung

fallen plötzlich viele neue Themen an, „mit denen man acht Jahre lang nichts zu tun gehabt hat“ (Gruppe_3, Absatz 11). Angedeutet wird ein Themenstau in den Einrichtungen, die sich nicht frühzeitig mit den Änderungen durch das Bundesteilhabegesetzes befasst haben.

Für das lokale Werkstattatrsngremium bestehen ein paar „Baustellen“ (Gruppe_4, Absatz 59). In der Freizeitgestaltung wird es durch die Gruppenleiter nicht miteinbezogen, obwohl „der Werkstattatrat normalerweise ein Mitspracherecht hätte“ (Gruppe_4, Absatz 58). Früher hatte er drei Möglichkeiten zur Abstimmung bekommen, das ist nun nicht mehr der Fall. Die Werkstattatrsmitglieder müssen intern mit dem Leiter noch mal darüber reden. Eine abgeschaffte Feier für die Beschäftigten stellt einen konkreten „Rückschritt“ (Gruppe_4, Absatz 260) dar. Diese Abschaffung wird von den Werkstattbeschäftigten und dem Werkstattatrat sehr bedauert. Dieser hat alles probiert, aber keine Chance gehabt, die Leitung umzustimmen.

Motive und Motivationen zur Amtsausführung

Die Motive und Motivationen zur Amtsausführung werden wie folgt beschrieben: Der Einsatz für die anderen Werkstattbeschäftigten ist eine Motivation zur Amtsausführung. Diese wird als Bestätigung, als sinnvolle Tätigkeit und „Chance“ (Gruppe_2, Absatz 322) erfahren. Mit der Werkstattatrsarbeit kann Arbeit gemacht werden, die vielen nützt. Genannt werden eine Neugierde darauf, was alles erreicht werden kann, und die Freude darüber, als Team etwas zu erarbeiten, wie dies Werkstattatrsmitglied lokal 3 beschreibt:

„Mir gefällt es, wenn wir versuchen, uns einfach im Team einmal zusammenzusetzen und einfach mal was auszuarbeiten, wo wir dann sagen können ‚Hey, können wir das so machen? Ist das so okay?‘ Weil, ja, ich sage jetzt einfach, im Team arbeiten, das macht mehr Sinn, weil alleine ist man fast gar nichts, als wenn man im Team zusammenarbeitet. Da bringt man meistens mehr zustande.“ (Gruppe_4, Absatz 255)

Die Wahl zum Werkstattatrat benennt eine andere Person als überraschenden Erfolg. Fast ehrfürchtig berichtet sie: „Ich hätte das am Anfang nicht für möglich gehalten, dass ich in den Werkstattatrat reinkomme“ (Gruppe_4, Absatz 40). Die Anerkennung für die Arbeit durch andere Werkstattatrsmitglieder und dass diese so stolz auf diese sind, motivieren einen überregional tätigen Vertreter, die mit dem Amt verbundene Arbeitsbelastung zu überstehen.

6.1.3 Arbeitsformen, -inhalte und -erfolge

In den Gruppendiskussionen werden verschiedene Arbeitsformen benannt, die mit der Tätigkeit als Werkstattatrat anfallen oder durch das Gremium ausgefüllt werden. Tabelle 30 zeigt diese als komprimierte Liste. Beschrieben wird Folgendes: Die selbstständige Organisation

der Werkstatttratsarbeit und an die dazugehörigen Dinge zu denken (z. B. Versammlungen einberufen, Informationen weitergeben und verschriftlichen) fällt Werkstatttratsmitgliedern in einer Einrichtung mit einer Spezialisierung auf Körperbehinderung schwer. Der Aufwand der Verwaltungsarbeit und der Verpflichtungen ist in einem Bundesland von vielen Werkstatttratsmitgliedern unterschätzt worden. Zu den Aufgaben gehört es, die Informations- und Abstimmungsprozesse vor Ort mit den verschiedenen Beteiligten zu klären, und die Mitarbeit in Gremien wie z. B. der Arbeitssicherheit. Gerade bei den Abstimmungsprozessen ist Vorsicht geboten und wichtig zu unterscheiden, „ab wann ist es denn eine offizielle Information (...) und ab wann ist es nur ein Gespräch bei einer Tasse Kaffee“ (Gruppe_1, Absatz 162–164).

Sich von anderen Werkstattträten etwas abzuschauen, der Erfahrungsaustausch, „dieses Kontakteknüpfen zwischen anderen Werkstattträten und wie das auch bei anderen Werkstattträten so gehandhabt wird, was die anders machen“ (Gruppe_4, Absatz 185) wird von dem lokalen Werkstatttratsgremium als zielführende Arbeitsform angegeben. Weiter beschreiben die Teilnehmer*innen, dass sie Informationen vom Werkstattleiter bekommen, andere Anliegen dagegen von anderen Personen. Sie besprechen diese und geben sie entsprechend weiter.

Tabelle 30: Genannte Arbeitsformen von Werkstattträten

Allgemeine Arbeitsformen
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Verwaltungsarbeit: Versammlungen einberufen, Informationen verschriftlichen, weitergeben. • Die eigenen Rechte kennen(-lernen). • Informations- und Abstimmungsprozesse mit der Leitung klären. • Anliegen und Informationen entgegennehmen, behandeln und weitergeben. • Anlassbezogene Treffen mit Akteuren in der Werkstatt. • Regelmäßige Mitarbeit in Gremien. • Erfahrungsaustausch mit anderen Werkstattträten, sich etwas abschauen. • Die Meinungen der Werkstattbeschäftigten erfassen.
Politische Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Positionen erarbeiten. • Forderungen stellen. • Stellen und Personen anschreiben, in den Austausch gehen. • Wahlkampf führen.
Weitere Komponenten in der überregionalen Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Sprachrohr der Beschäftigten sein; Interessen der Basis beachten. • Werkstattträte informieren, über ihre Ansprüche aufklären und mobilisieren.

In Gruppe 1 wird zwischen der Arbeit vor Ort und einer politischen Dimension der Werkstatttratsarbeit unterschieden. Die politische Arbeit, die auch als „politische[r] Weg ... eines Betriebsrates“ (Gruppe_1, Absatz 22) bezeichnet wird, ist unterschiedlich ausgeprägt. In einer Werkstatt ist es noch ein weiter Weg, bis z. B. der Werkstatttrat etwas entgegensetzt, wenn die örtliche „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung ... auf ihrer Internetseite deutlich gegen Werkstätten wettert“ (Gruppe_1, Absatz 71). Nicht alle Werkstatttratsmitglieder streben die politische Arbeit an, einige ziehen die Arbeit an der „Basis“ (Gruppe_1, Absatz 23), am direkten Arbeitsplatz mit den Kolleg*innen vor, auch in der überregionalen Vertretung. Auf mögliche Freistellungen wird deswegen sogar verzichtet. Diese Haltung wird als „Wir wollen keine Werkstattpolitiker sein, sondern wir wollen eigentlich arbeiten.“ (Gruppe_1, Absatz 20) beschrieben. Demgegenüber ist es in der überregionalen Arbeit ein wesentlicher Auftrag, in die Politik zu gehen und sich dabei als „Sprachrohr der Beschäftigten“ (Gruppe_1, Absatz 23) immer wieder der Interessen der Basis zu vergewissern. Zu den Aufgaben der überregionalen

Vertretung gehört zudem, Werkstattträte zu informieren, über ihre Ansprüche aufzuklären und zu mobilisieren.

Konkrete Arbeitsinhalte

Folgende konkrete Arbeitsinhalte, die Werkstattratsmitglieder bearbeitet oder durchgeführt haben, werden in den Gruppendiskussionen benannt:

- Vereinbarungen mit der Geschäftsführung;
- Erweiterung der Geschäftsordnung des Werkstattrats um ein Stimmrecht der Frauenbeauftragten;
- Überarbeitung des Entgeltsystems (mit Forderungen, z. B. Besitzstandswahrung);
- Beteiligung im Gremium der Lohnfindung;
- Bildung einer Küchenkommission, Einsatz für eine bessere Essensqualität;
- personenbezogene Unterstützung, damit eine selbstständige Anfahrt an die Werkstatt möglich ist;
- Abgabe einer Stellungnahme bei der Kündigung eines Werkstattvertrags;
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung;
- Beantragung von halben Urlaubstagen für die Werkstattbeschäftigten;
- Forderung eines eigenen Büros;
- Dienstreiseanträge stellen;
- anlassbezogene Treffen (z. B. mit dem Betriebsrat, Küchenpersonal etc.);
- Beteiligung an öffentlichen Veranstaltungen, Präsentation halten;
- Wahlkampf.

Speziell für die überregionale Ebene außerdem:

- Bildung eines Arbeitskreises „Entgeltsystem“;
- Umfrage zu den Arbeitsbedingungen;
- Aktivitäten, um den in der „Wallraff-Geschichte“ (Gruppe_3, Absatz 51) gezeigten Umständen entgegenzuwirken;
- ein Gegenlenken, dass Werkstätten nicht abgeschafft werden.

Als Vereinbarungsinhalte werden die sächliche Ausstattung, die Arbeitszeit, Themen des Werkstattrats sowie eine Vereinbarung darüber, dass Werkstattträte mit nachrückenden Funktionen an den Sitzungen teilnehmen können, aufgeführt.

Die Inhalte der Werkstatttratsarbeit spielen sich nach Äußerungen von Gruppe 1 schnell auf das Essen ein. Im Kontrast dazu beschreibt Werkstattleiter lokal 2 starke Arbeitsleistungen des Gremiums:

„Das hat eigentlich richtig Fahrt aufgenommen, als wir --- zusammen mit dem Gesamtwerkstatttrat unser Entgeltsystem überarbeitet haben. Und da war von vornherein klar, dass der Gesamtwerkstatttrat wusste, welche Rechte er in dem Rahmen hat und hat uns das auch sehr deutlich mitgeteilt. ... Und da wurde es dann auch so ein Stück weit politisch, aber am Ende konnten die dann auch ihr erarbeitetes Konzept gut vor ihren Kollegen vertreten, ne. Da war eben ein schönes Beispiel, was der Gesamtwerkstatttrat durchgedrückt hat.“ (Gruppe_1, Absatz 36)

In dieser Werkstatt waren die Arbeitsinhalte des Werkstatttrats zunächst lebensweltliche Themen wie die Qualität der Verpflegung und die Freundlichkeit der Busbegleitung. Nach ein paar Jahren kam die Überarbeitung des Entgeltsystems hinzu, zu der er klare Forderungen stellte und eine Besitzstandswahrung ab einem bestimmten Alter in der Leistungsbewertung erreichen konnte. Dieser Erfolg verfestigte die Arbeit. Richtiggehend stolz berichtet der Leiter über Wahlkampfkaktivitäten, auch von Personen mit geistigen Beeinträchtigungen.

Die Mitarbeit des Werkstatttrats bei der Überarbeitung des Entgeltsystems wird auch von einer Vertrauensperson und einem Werkstattratsmitglied geschildert. Ein Werkstatttrat hat bei der Überarbeitung der Entgeltordnung in seinem Einrichtungsverbund Widerspruch eingelegt. Das Mitglied schildert zwar, dass seine Standortleitung und die Mitarbeitervertretung gleicher Meinung, in ihren Positionen aber gehemmt waren. Dennoch verwehrt es sich einer möglichen Einflussnahme: „Und da hat man dann sogar mir vorgeworfen, dass mich dann hier praktisch meine Vertrauensperson auf diese negativen Punkte hingewiesen hat. Es war nicht so, ne“ (Gruppe_2, Absatz 322). Werkstattratsmitglied lokal 1 bewertet das Lohnsystem seiner Einrichtung insgesamt als nicht gut und möchte ein neues System anregen, aber: „Das ist leider nicht möglich bei uns in der Werkstatt“ (Gruppe_2, Absatz 333). Hierdurch bestehen „schon Reibungspunkte, ... mit der Geschäftsführung“ (Gruppe_2, Absatz 263). Im Diskussionsverlauf machen ihn nach dieser Darstellung die anderen Teilnehmer*innen darauf aufmerksam, dass der Werkstatttrat auf Basis der Werkstatt- oder Geschäftsordnung die bemängelten Verfahrensstellen des Lohnsystems verändern kann.

Nach Eindruck eines Leiters werden Angelegenheiten sehr direkt, aber nicht immer ganz sachgemäß geäußert. Zum Beispiel droht der Werkstatttrat anlässlich eines herausstehenden Nagels mit einer Arbeitsniederlegung. Die Meinungserfassung von der Basis der Werkstattbeschäftigten über die Werkstattträte bis zu den übergeordneten Ebenen läuft noch nicht rund. Teilweise werden nicht abgesprochene persönliche Meinungen wiedergegeben. Positiv beschreibt ein Leiter demgegenüber: „Und die haben das auch gut hingekriegt, sich so die

Meinung aus den Häusern zu holen ,Was sollte verbessert werden? Was sollte verändert werden? Wie seht ihr das bei der Entgeltfindung“ (Gruppe_1, Absatz 39).

Eine kurze Kommunikation mit der Leitung gemäß „kleiner Dienstweg“ (Gruppe_2, Absatz 23), bevor ein Dienstreiseantrag gestellt wird, und die Leitung nur mit wichtigen Inhalten zu behelligen, gibt ein Werkstatttratsmitglied als wichtig an. Das Gremium des lokalen Werkstatttrats hat endlich – seit Ende 2017 – ein eigenes Büro. Dazu und für andere Inhalte benennen die Mitglieder, dass sie „kämpfen“ mussten und sie „sozusagen dem Werkstattleiter ein bisschen auf den Nerv gegangen“ (Gruppe_4, Absatz 37) sind. Als Arbeitserfolge führen die Mitglieder weiter halbe Urlaubstage für die Beschäftigten, ein erstmaliges Treffen mit dem Betriebsrat, den anlassbezogenen Einsatz für eine Kollegin und für eine bessere Essensqualität auf.

6.1.4 Beteiligte Stellen und Personen

An der Umsetzung von Werkstatttratsarbeit sind verschiedene Akteure der WfbM beteiligt. Im Folgenden werden die Stellen und Personengruppen behandelt, die in den Gruppendiskussionen zur Sprache kommen.

6.1.4.1 Werkstattträte als Gremium und Mitglieder des Werkstatttrats

Aktivitätsniveau als Gremium

Nach Gruppe 1 gibt es ein breites Spektrum von Werkstattträten, das sowohl hoch aktive als auch inaktive Gremien umfasst. Die Unterschiede fallen bei Tagungen auf. Die Bandbreite reicht nach Meinung eines Leiters

„von Werkstattträten, die wirklich überhaupt keine Idee auch von dem haben, was sie tun könnten, verändern könnten, sich auch gar nicht trauen, bis hin zu hoch aktiven Werkstattträten, die Ideen haben, sich melden, auch an ihren/ an Belangen dranbleiben und immer wieder nachfragen.“ (Gruppe_1, Absatz 18)

Der Austausch von Werkstattträten untereinander und gegenseitige Lerneffekt werden betont. Bei den inaktiven Gremien müssen Ideen teilweise vorgegeben werden. Alle Leitungen beschreiben, dass sie dies anfänglich gemacht haben oder derzeit noch machen. Ein Werkstattleiter schildert ein Gremium, das noch „SEHR am Anfang“ (Gruppe_1, Absatz 64) ist, keine Rückfragen stellt, Sachlagen und Zusammenhänge nicht erkennt. Er bedauert es fast, dass derzeit noch keine unterschiedlichen Auffassungen zwischen ihm und dem Werkstatttrat bestehen. Er sieht viel Schulung als notwendig an und schätzt den Entwicklungsprozess bis zu

einem eigenständigen Werkstattrat mit einer zehnjährigen Dauer ein. Ein anderer Leiter skizziert dagegen ein entwickeltes, sehr aktives Gremium, das Schulungen und Veranstaltungen als „Selbstläufer“ (Gruppe_1, Absatz 19) organisiert. Er betont die Rolle der Personen mit psychischen Erkrankungen, die den externen Kontakt ermöglicht haben.

Insgesamt können Werkstatträte nach Ansicht eines Leiters sehr gut einschätzen, ob sie ernst genommen werden und als Ansprechpartner für die Beschäftigten und die Leitung fungieren oder ihnen lediglich eine „Alibi-Funktion“ (Gruppe_1, Absatz 194) zukommt. Auch nach Gruppe 2 gibt es kein Minimallevel dafür, wie Werkstatträte arbeiten. Übereinstimmend berichten verschiedene Personen über gravierende Unterschiede im Aktivitätsniveau und der Stärke der Gremien. So gibt es die „Rührigen“, wo viel passiert, aber auch diejenigen, die „betteln praktisch“ (Gruppe_2, Absatz 25). Einer Vertrauensperson ist „aufgefallen, dass im Prinzip wenn du einen starken Werkstattrat hast, hast du auch immer eine Vertrauensperson dabei, die dabei ist“ (Gruppe_2, Absatz 28), und bei schwachen Werkstatträten ist oft keine Unterstützung gegeben. Exemplarisch wird ein Beispiel von einer Werkstatt mit 500 Personen aufgeführt, in der eine zweistündige Unterstützung pro Woche für den Werkstattrat und die Frauenbeauftragte nicht ausreicht. Somit läuft hier die Mitbestimmung einfach vorbei. Mit einem starken Rückhalt sind für anfänglich schwache Gremien gute Erfolge möglich. Werkstatträte müssen zunächst befähigt werden, damit sie ein starkes, auch unbequemes Gegenüber bilden, was zwar widersprüchlich ist, aber dem eigentlichen Ansinnen der WfbM entspricht und einen Mehrwert für die Leitung ist, wie dies Assistenz/Vp. 3 formuliert: „Die könnten ja froh sein, sie hätten einen starken Werkstattrat, der federt dann ja auch manche Sachen ab.“ (Gruppe_2, Absatz 49)

Das lokale Werkstattratsgremium diskutiert die Aussage „Der Werkstattrat kann auch in Zukunft wenig durchsetzen und verändern“. Übereinstimmend stellen die Teilnehmer*innen dies als nicht nachvollziehbar und nichtzutreffend dar, was sie mit ihren erreichten Erfolgen und einem Bezug auf „ihre Verhältnisse“ begründen. Laut ihnen war zwar die Aussage zu den anfänglichen Zeiten der Werkstattratsarbeit zutreffend, aber mittlerweile ist sie dies nicht mehr, wie die auch in dem folgenden Vergleich zum Ausdruck kommt:

„Ja, wo noch alles ziemlich jung war, da kannst du sagen ‚Der Werkstattrat kann auch in Zukunft wenig durchsetzen‘. Das war früher mal der Fall. Aber ich hätte mal/ ich würde jetzt einmal sagen, da haben sich die Zeiten sich doch gewaltig geändert und wir haben schon sehr viel erreicht. Also die Aussage von dieser Person kann ich nicht ganz nachvollziehen. Nein.“ (Gruppe_4, Absatz 395)

Werkstatratsmitglieder

In Gruppe 1 wird die Eigenständigkeit der Werkstatträte teilweise in Bezug zur Behinderungsart gesetzt. Demzufolge ist es für Personen mit schwerer Körperbehinderung sehr schwierig, das Amt verantwortlich auszufüllen. Eine eigenständige und aktive Beteiligung des Werkstatrats wird damit begründet, dass diese durch Personen mit psychischen Erkrankungen wahrgenommen wird. Zwischen den Personengruppen gibt es Unterschiede: „Das kann man auch nicht wegdiskutieren“ (Gruppe_1, Absatz 30), konstatiert ein Leiter. Bei Menschen mit intellektuellen Einschränkungen ist die Werkstatratsarbeit schwieriger und es ist „einfacher, sie zu manipulieren, wenn man möchte“ (Gruppe_1, Absatz 208). Gleichzeitig stellt der Leiter dar, dass sich Werkstatratsmitglieder bei ihrer Arbeit sicher fühlen müssen und sie untereinander die Themen nach ihren Stärken aufteilen. Eine Person mit intellektuellen Einschränkungen ist bspw. bei der Arbeitssicherheit dabei. Die Vertrauenspersonen betonen demgegenüber ein Wachsen an und mit den Aufgaben und durch die Verantwortung. Auch für Werkstatratsmitglieder aus dem Geistigbehindertenbereich sind enorme Entwicklungen möglich. Für Personen mit psychischen Behinderungen wurde beobachtet, dass durch die Werkstatratsarbeit ein Rückfall entstand.

Laut einer Vertrauensperson haben die Werkstätten einen Wandel erlebt: Anfänglich hat es eine strikte Trennung der Personengruppen nach geistigen und psychischen Behinderungen gegeben, dann eine Durchmischung im Laufe der Zeit und so auch im Werkstattrat. Interessant ist nach Meinung eines Leiters:

„Wie die Menschen mit psychischer Erkrankung, die ja angeblich oft mit Menschen mit intellektuellen Einschränkungen nicht viel anfangen können, so eine Art Mentorenrolle eingenommen haben. Und haben dann ihre Kolleginnen und Kollegen unterstützt bei der Wahrnehmung von Aufgaben. Und das hat sich relativ schnell verselbstständigt.“ (Gruppe_1, Absatz 19)

Die in der überregionalen Arbeit tätigen Vertreter*innen werden in der Diskussion als „in Anführungsstrichen die Elite der Werkstatträte“ (Gruppe_1, Absatz 23) beschrieben, die zur politischen Arbeit besonders fähig, aber auch besonders an dieser interessiert sind. Ein Leiter problematisiert, dass durch die Prägung der überörtlichen Arbeit von Personen mit psychischen Behinderungen bei Politiker*innen ein falsches Bild des Personenkreises in WfbM entsteht.

Nach Meinung von verschiedenen Personen aus Gruppe 2 muss das Amt für alle offen sein, nicht nur für „starke“ Leute oder eine bestimmte Behinderungsart. Auch Personen mit größeren Einschränkungen müssen Chancen bekommen, wenn sie „Interesse haben, dieses Amt zu erlernen“ (Gruppe_2, Absatz 49). Es wird bedauert, dass der Personenkreis der

Werkstattratsmitglieder von Personen dominiert ist, die gut reden können und andere weniger Möglichkeiten haben. Gewünscht wird, dass auf der Bundesebene das Spektrum von Werkstattbeschäftigten vertreten ist, dort also auch Vertreter*innen mit geistigen Behinderungen oder Körperbehinderungen tätig sind. Alle Werkstattratsmitglieder in der Gruppe 2 betonen, dass sie es positiv erleben, wenn stärker beeinträchtigte Personen im Werkstattrat sind. Die Mitglieder unterstützen sich gegenseitig. Teilweise fördern sie dies explizit und legen großen Wert darauf, dass Menschen mit größeren Einschränkungen gewählt werden. In einer Werkstatt wird im Vorfeld der Wahlen zwar ein bisschen geschaut, dass bei den Kandidat*innen eine gewisse Vorbildwirkung im Verhalten gegeben ist; ansonsten kann jeder gewählt werden, was aber einen hohen Assistenzbedarf zur Folge haben kann.

Benötigte und vorhandene Kompetenzen

Die Gesprächsinhalte der qualitativen Erhebungen zu Kompetenzen der Werkstattratsmitglieder lauten wie folgt: Der Transfer der allgemeinen Möglichkeiten der WMVO in die Umsetzung vor Ort fällt schwer. Es braucht Unterstützung, um die Verantwortung auszufüllen. Der Austausch und anschauliche Beispiele von Werkstatträten untereinander sind empfehlenswerte Lernhilfen. Einige Werkstattratsmitglieder kennen ihre Rechte nicht und trauen sich nicht, die Leitungen mit Forderungen anzugehen. Viele können nicht gut verhandeln und müssen lernen, sich durchzusetzen. Sie brauchen Ermunterung und positive Rückmeldung und das Gefühl, offen sagen zu können, wenn sie etwas nicht verstehen, wie das ein Werkstatratsmitglied charakterisiert: „Man muss sich auch nicht genieren, wenn man nicht alles versteht, was einem der Geschäftsführer so erzählt. Dann kann man sagen ‚Nein, ich verstehe das nicht. Also bitte noch mal in meinem Tempo‘“ (Gruppe_3, Absatz 65). Auch in der überregionalen Vertretung können einige Vertreter*innen nicht folgen, wenn es um das Entgeltsystem geht. Nicht jede Person kann mit der Amtsübernahme automatisch am PC und den zur Verfügung gestellten Geräten arbeiten. Hierfür muss Unterstützung und Schulung gegeben werden. Da nicht jedes Werkstatratsmitglied im privaten Umfeld einen PC zur Verfügung hat, fehlt die Übung. Die Werkstätten machen es sich an diesem Punkt zu einfach, so die Diskussionsteilnehmer*innen. Positiv hervorgehoben wird, dass Werkstatratsmitglieder ihre Meinungen unverfälscht und direkt wiedergeben und merken, wenn jemand ihnen gegenüber authentisch ist.

Nach Ansicht von Gruppe 4 muss ein Werkstattrat gut argumentieren können und gegenüber der Leitung überzeugend seine Meinung vertreten. Er muss sich informieren und „er

sollte sich nicht davor zieren oder Angst haben, irgendwie Probleme zu kriegen“ (Gruppe_4, Absatz 609). Zudem muss er den Beschäftigten gegenüber überzeugend sein.

6.1.4.2 Werkstattleitung / Geschäftsführung

Werkstattleitungen oder Geschäftsführungen sind die direkten Ansprechpersonen für Werkstattträte. Das Verhalten und die Rolle dieser Personen werden in allen Gruppen ausführlich kommentiert. Eine Vertrauensperson berichtet, dass ihre Leitung nicht akzeptieren will, dass der Werkstatttrat als Gremium angesprochen wird und über bestimmte Dinge abstimmen muss. So spricht die Leitung Themen lediglich mit dem Vorsitzenden ab und versucht, den Betriebs- und Werkstatttrat gegeneinander auszuspielen, z. B. indem entgegengenommene Informationen als erteilte Zustimmung des Werkstatttrats ausgegeben werden. Ein Werkstattleiter hat ein enges Verhältnis zu seinem Werkstatttrat, wünscht sich jedoch, dass dieser stärker wird, weil sonst die Gefahr besteht, dass er ungewollt beeinflussen kann, wie er es beschreibt:

„Ich wünsche es mir manchmal und motiviere auch die Werkstattträte, dass sich das Verhältnis vielleicht wirklich mal in ein deutliches Gegenüber verändert, weil es nämlich dann auch/ weil so die Gefahr besteht, dass man auch manipuliert mit diesen Dingen. Und aus dieser Manipulationsgeschichte rauszukommen, aus dem Verdacht der Manipulation rauszukommen, wär natürlich ein starkes Gegenüber schon gut. Aber das muss wachsen.“ (Gruppe_1, Absatz 188)

Von Werkstattratsmitgliedern wird über das Verhalten der eigenen Leitungen sowohl positiv als auch negativ berichtet. Für ein Werkstattratsmitglied öffnet sein Chef sinnbildlich gesprochen Türen, und auch das Werkstattratsmitglied lokal/überr. 2 beschreibt ein zugewandtes und respektvolles Verhalten, womit es die vorhandene Mitbestimmungsgepflogenheit erklärt:

„In der ersten Amtszeit hatten wir uns die erste Sitzung zusammengesetzt, die Geschäftsführung und ich. Und ich habe nach meinen Befugnissen gefragt und meinen Pflichten. Und es wurde zu mir gesagt ‚Wir stehen auf Augenhöhe‘. Und praktisch dies Bundesteilhabegesetz, also die Mitbestimmung, die hatten wir schon vor ein paar Jahren. Und das geht von unserem Chef aus, der ist da sehr engagiert und auch, dass das eingehalten wird.“ (Gruppe_2, Absatz 60)

Ein anderes Werkstattratsmitglied erlebt dagegen, dass sein Gremium ein „absoluter Störfaktor“ (Gruppe_3, Absatz 20) für die Geschäftsführung ist. So akzeptiert diese die WMVO nicht und stellt den Werkstatttrat als „die dummen Behinderten“ (Gruppe_3, Absatz 20) dar. Die Mitglieder des lokalen Werkstatttrats berichten, dass sie in der Vergangenheit durch die Leitung nicht immer über laufende Aktivitäten informiert wurden oder erst, wenn diese abgeschlossen waren. Manches haben sie durch Dritte erfahren. Seit Kurzem läuft der Informationsfluss besser, was sie mit ihren Mitbestimmungsrechten begründen. Ein Mitglied interpretierte das sich langsam ändernde Verhältnis folgendermaßen: „Aber ich denke, der

Werkstattleiter merkt langsam, dass wir auch was zu sagen haben. Also der hat vorher ich glaube nicht so uns für ernst genommen“ (Gruppe_4, Absatz 367). Sie bemühen sich, die Kommunikation mit der Leitung und dem Geschäftsführer zu verbessern, und möchten den neuen Geschäftsführer zu einer Sitzung einladen. Der ehemalige Geschäftsführer war lediglich zu einer Sitzung vor der Amtszeit ab 2013 mit dem Werkstatttrat zusammengekommen.

Auch für in den Gruppendiskussionen nicht vertretene WfbM wird über konkretes Fehlverhalten der Leitungen im Umgang mit dem Werkstatttrat berichtet, z. B. in Form der späten Informationsweitergabe an den Werkstatttrat und der fehlenden Einsicht, dass es um Mitbestimmung geht. Nach einer geäußerten Meinung versuchen manche Leitungen bewusst, den Werkstatttrat und seine Mitbestimmungsrechte zu umgehen, indem soziale Aktivitäten so umbenannt und umgedeutet werden, dass sie nicht mehr in den Kompetenzbereich des Werkstatttrats fallen. Zum Beispiel wurde ein Sommerfest zum Tag der offenen Tür und damit eine Werbeaktion, die kein Mitbestimmungsrecht mehr ist. In der Regel besteht ein großes Bildungsgefälle zwischen Leitung und Werkstattbeschäftigten, sodass es aufzupassen gilt, dass Werkstattträte nicht übervorteilt werden, wie dies von überregionalen Werkstatttratsmitgliedern konstatiert wird: „Da wird man natürlich auch doch recht schnell über den Tisch gezogen, wenn man nicht genau aufpasst“ (Gruppe_3, Absatz 25). Jedoch gibt es auch Geschäftsführungen, die die bestehenden Mitbestimmungsrechte erweitern, z. B. wenn es um die Einstellung von Fachpersonal geht, und die eine starke überregionale Vertretung der Werkstattträte befürworten. Nach Eindruck einer Vertrauensperson kennen die Geschäftsführungen die WMVO zu wenig und die Werkstattleitungen müssen für den Umgang mit der WMVO und dem Werkstatttrat geschult werden.

Das „doppelköpfige“ Verhältnis

Nach Gruppe 2 ist das Verhältnis zwischen Leitung und Werkstatttrat widersprüchlich: Die Leitung muss dem Werkstatttrat zunächst die ihm zustehenden Rechte erklären, damit er die Rechte dann gegenüber der Leitung durchsetzen kann. Das ist das „Doppelköpfige“ (Gruppe_2, Absatz 293) daran. Zudem sind wenig aktive Werkstattträte für die Geschäftsführung praktisch, da sie weniger kosten. Vorhandene „schwarze Schafe“ (Gruppe_2, Absatz 62) gibt es in vielen kleineren Werkstätten und die „Hausmacht“ (Gruppe_2, Absatz 28) des Werkstatttrats ist insgesamt nicht groß.

Vertretene Einstellungen und Haltungen

Nach Meinung eines Leiters beeinflusst das in der Einrichtung vertretene Menschenbild und die dortigen Einstellungen das Niveau der Werkstatttratsarbeit sehr stark: „Vertritt man eher noch die so historisch gewachsene Auffassung ‚Ich weiß schon, was gut für dich ist‘ oder vertritt man eher so die moderne, die eigentlich auch gewollte Ansicht, dass man das Thema Autonomie einfach verstärkt“ (Gruppe_1, Absatz 190). Diese Einstellung kommt durch Respekt bzw. Respektlosigkeit und in Form der persönlichen Anrede zum Ausdruck. Die Anrede kann zwar unterschiedlich gehandhabt werden (Sie oder du), es ist jedoch wichtig, diese mit dem Werkstatttrat zu klären und abzustimmen, so die Teilnehmer*innen von Gruppe 1. Auch in Gruppe 2 wird festgehalten, dass die bei der Leitung vorhandene Einstellung ausschlaggebend dafür ist, ob ein Werkstatttrat funktioniert, unabhängig davon, aus was für einem Personenkreis dieser besteht. Eine Vertrauensperson postuliert:

„Also, wenn DIE Respekt fordern auf Augenhöhe, das wollen und das leben, dann funktioniert das toll, und zwar unabhängig wie stark der Werkstatttrat ist. (...) Und wenn die das nicht haben, dann läuft gar nichts, auch egal, wie stark der Werkstatttrat ist.“ (Gruppe_2, Absatz 47)

Das Menschenbild ist ihrer Meinung nach auf der Leitungsebene durch wenig Verständnis für Werkstattträte geprägt und verhindert Entwicklungspotenzial.

6.1.4.3 Vertrauensperson / Assistenzkraft

Die zu den Vertrauenspersonen geäußerten Inhalte lauten wie folgt: Formal spricht der Gesetzgeber von einer unterstützenden Dreierkombination des Werkstatttrats durch eine Vertrauensperson, eine Bürokraft und Assistenz ohne genauere Beschreibung. Gängig ist, dass die Rollen und Aufgaben von einer Person wahrgenommen werden. Auf überregionaler Ebene kommt noch die Rolle der Geschäftsführung hinzu. Insgesamt werden die Rollen sehr unterschiedlich ausgefüllt. Eine Assistenz darf die Themen nicht vorgeben und muss im Hintergrund bleiben. Sie arbeitet den Leuten zu, wie dies bei dem Vorstand der LAG WfbM der Fall ist, der von einem Werkstattratsmitglied als „Assistentztochter“ (Gruppe_2, Absatz 55) bezeichnet wird. Für den Werkstatttrat umfasst das Zuarbeiten bspw. die Terminkoordination, die Funktion als Sprachrohr oder als Schiebehilfe, je nachdem, wo Hilfe benötigt wird. Eine Vertrauensperson vergleicht ihre Rolle mit einer

„Art Spiegel, ne. Wenn die irgendwas vorhaben und ich denke dann ‚Oh, das ist vielleicht nicht ganz so gut‘, dann sage ich das auch, ne ‚Es könnte das und das passieren‘. Aber sie fragen mich auch um Rat, aber letztendlich entscheiden sie selber, was sie machen.“ (Gruppe_1, Absatz 24)

Zur Besetzung der Assistenzstelle hat in ähnlicher Weise ein Leiter seinem Werkstatttrat die Aufgabe erklärt: „Wenn ihr den falschen Weg geht, dann muss sie euch begleiten. Und wenn ihr merkt selber, dass es der falsche Weg ist, dann muss er euch zeigen, wie es wieder zurückgeht“ (Gruppe_1, Absatz 349–351).

Das Verhältnis wird als „Zwiespalt“ (Gruppe_1, Absatz 22) und als ein ständiges „Austarieren, ne, und Finden einer Position“ (Gruppe_1, Absatz 354) gedeutet. Ohne Erfahrungswerte wird der Aufwand unterschätzt. Ehemalige Betriebsräte werden von einem Werkstattratsmitglied als Glücksgriffe bezeichnet. Unklar bleibt, wie externe Personen gefunden werden können. In der überregionalen Arbeit werden derzeit Materialien für interne und externe Vertrauenspersonen erarbeitet. Die Anforderungen müssen individuell zum Werkstatttrat passen und dieser ein eigenes Stellenprofil entwickeln. Auch die Vertrauensperson des lokalen Werkstattratsgremiums war zuvor im Betriebsrat. Sie wurde den Mitgliedern vorgeschlagen; die externe Möglichkeit war für sie noch nicht relevant, obwohl sie diese kennen. Von einer Vertrauensperson braucht es anfänglich zwar Unterstützung, dann aber Freiraum. Ihre Vertrauensperson hat gemerkt, dass sie selbstständig sind, und ermuntert sie, eigenständig zu arbeiten. Das Werkstattratsmitglied lokal 4 beschreibt die Beziehung folgendermaßen: „Also wir haben Gott sei Dank eine Vertrauensperson, die auch richtig Vertrauen zu uns hat“ (Gruppe_4, Absatz 423). Für ein Anforderungsprofil einer Vertrauensperson ist notwendig, dass diese Erfahrung haben muss, „was auch die Gesetzeslage und das Ganze betrifft, und (...) Sympathie rüberbringen im Werkstatttrat“ (Gruppe_4, Absatz 578). Zudem muss sie ihnen auch mal widersprechen und zur Reflexion des Handelns anregen, so die Werkstattratsmitglieder von Gruppe 4.

Durch eine bessere Finanzierung in einem Bundesland passiert die Arbeit als Vertrauensperson laut der Gruppe 1 nun nicht mehr nur nebenbei. Stattdessen wird diese zum „Hauptthema“ (Gruppe_1, Absatz 67) erklärt. Auch das Werkstattratsmitglied lokal 1 benennt, dass sein Werkstatttrat durch das Bundesteilhabegesetz eine Assistenzkraft bekommen hat, die Koordinationsaufgaben übernimmt. Für die überregionale Ebene wird beschrieben, dass die Kosten für persönliche Assistenzen teilweise ein Problem und noch ungeklärt sind. Schwierig ist es auch, jemanden dafür zu finden.

6.1.4.4 Gruppenleitungen / Fachpersonal

In allen Gruppen wird von fehlenden Akzeptanzproblemen des Werkstattrats durch Gruppenleitende berichtet. Werkstattratsmitglied lokal/überra. 2 stellt dar, dass die Gruppenleiter

zunächst nicht akzeptierten, dass dem Gremium ein Auto zur Verfügung steht, und dass diese auch anderweitig die Arbeit sabotierten. Seinen Durchsetzungsweg und -erfolg beschreibt er mit folgenden Worten:

„Dann wurde uns dann das Auto gestrichen von den Gruppenleitern. Gut, das haben wir nur zweimal gemacht. Und es wurde auch gesagt ‚Ihr habt heute Werkstattatratssitzung, die ist abgesagt‘. Und da habe ich gefragt, wer das gesagt hat. Und da wurde zu mir gesagt ‚Ich‘. Oh, und da habe ich die Herren aufgeklärt, wenn einer die Sitzung absetzt, ist das entweder der Chef oder ich. So, und das ging so ein halbes Jahr. Und jetzt ist das bei uns wunderbar.“ (Gruppe_2, Absatz 60)

Nach seiner Schilderung ist es ihm gelungen, sich bei den Gruppenleitern durchzusetzen. Demgegenüber hat das lokale Werkstattatratsgremium noch das Problem, dass die Gruppenleitungen Freizeitaktivitäten organisieren, ohne ihn entsprechend einzubeziehen. Eine Vertrauensperson prangert insgesamt an, dass auf Gruppenleiterebene wenig Verständnis für Menschen mit Behinderungen vorhanden ist. Nach Meinung der überregionalen Vertreter*innen ist die Bedeutung des Werkstattrats und eine Arbeit auf Augenhöhe bei manchen tariflichen Angestellten noch nicht angekommen, was die Arbeit erschwert. Werkstattratsmitglied lokal/übr. 3 interpretiert das Verhalten als ein versuchtes „vor den Karren ziehen“ (Gruppe_3, Absatz 17), indem probiert wird, den „in Anführungszeichen dummen Werkstatttrat für seine Interessen“ (ebd.) zu benutzen. Ein anderes Werkstattratsmitglied empfindet, dass das Werkstattpersonal ein Problem damit hat, wenn Werkstattratsmitglieder selbstständig sind, was sich in einem mangelnden Selbstbewusstsein des Personals und einer befürchteten Überflüssigkeit begründet. Für das Fachpersonal wird formuliert:

„Und das ist eigentlich immer das, was ich ihnen immer als Erstes wünsche, das Selbstbewusstsein ja einfach zu haben und da nicht irgendwie zu denken, man wäre deswegen irgendwie überflüssig, nur weil die Menschen vielleicht wachsen und, ja, mehr Kompetenz entwickeln“. (Gruppe_3, Absatz 77)

Eine Vertrauensperson stellt in einer anderen Gruppe dar, dass ein gegenseitiges Siezen von Menschen mit Behinderungen und dem Fachpersonal, das benutzt wird, um eine gewisse Distanz zu schaffen, als überheblich empfunden werden kann.

6.1.4.5 Betriebsrat / Mitarbeitervertretung

In der Gruppe der Einrichtungsleitenden und Vertrauenspersonen wird die Mitarbeitervertretung mit dem Werkstatttrat verglichen; durch die kirchenrechtlichen Arbeitsbedingungen hat Letzterer sogar mehr Befugnisse, wie dies ein Leiter zusammenfasst: „Und unser Werkstatttrat hat unter dem Strich mehr Einfluss auf die wichtigen Dinge in der Werkstatt als die

Mitarbeitervertretung“ (Gruppe_1, Absatz 106). Weiter beschreibt er Einrichtungsbedingungen, in denen die Mitarbeitervertretung für die Gesamteinrichtung zuständig ist, der Werkstattrat hingegen für die Werkstatt, wodurch eine direktere Kommunikation besteht, um die die Mitarbeitervertretung ein Stück weit neidisch ist. Trotzdem ist der Werkstattrat kein Gegenüber wie die Mitarbeitervertretung.

Eine Vertrauensperson ist gleichzeitig im Betriebsrat und sensibilisiert diesen für die Belange des Werkstattrats. Kooperation ist wichtig, damit die Gremien nicht gegeneinander ausgespielt werden, hält sie fest. Durch ungenaue Informations- und Kommunikationswege versucht dies ihre Leitung; regelmäßige Treffen der Gremien sollen dies verhindern. Ein unterstelltes Tricksen der Leitung, indem über ungenaue Informationen Abstimmungen gespart werden, ist auch für die Mitarbeitervertretung bekannt. In einer Werkstatt hat der Leiter demgegenüber gemeinsam mit beiden Gremien eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung abgeschlossen; für ihn macht es keinen Sinn, die Gremien gegeneinander auszuspielen.

Die überregionalen Vertreter*innen betonen, dass die Werkstatratsmitglieder aufpassen und wachsam sein müssen, um nicht für die Interessen des Betriebsrats eingespannt zu werden. „Die schieben also die Arbeit auf Augenhöhe vor, und wenn man nicht aufpasst, wird man nur als Mittel zum Zweck benutzt“ (Gruppe_3, Absatz 18).

Bei dem lokalen Werkstatratsgremium hat kürzlich ein erstmaliges Austauschtreffen mit dem Betriebsrat geklappt und wird positiv bewertet. Eine gegenseitige Unterstützung wurde angeboten. Zuvor hatte sich der Werkstattrat schon länger erfolglos um ein Treffen bemüht.

6.1.5 Finanzierung, Leistungsträger, länderspezifische Regelungen

Die Diskussionsteilnehmenden stammen aus verschiedenen Bundesländern, womit Erfahrungen aus unterschiedlichen länderspezifischen Ausgestaltungen in die Gesprächsinhalte eingehen. Deutlich werden diese bei den kontrastierenden Berichten zur Finanzierung der Werkstatratsarbeit von zwei Einrichtungsleitungen. So sind in einem Bundesland die Mittel für die Werkstatratsarbeit erst seit Kurzem in einer Höhe vorhanden, in der eine gute Ausstattung und Arbeit möglich ist. In einem anderen Bundesland war eine gute Finanzierung dagegen bereits im Anschluss an die WMVO von 2001 gegeben, was die Werkstätten verpflichtete, Werkstatratsarbeit aufzubauen. Insgesamt bestehen zur Finanzierung der Werkstatratsarbeit auf Ebene der Länder gravierende Unterschiede, die im Gesamtblick mit einem „Flickenteppich“ (Gruppe_1, Absatz 297) verglichen werden. Nicht überall ist diese transparent und gut

geregelt. Dies wird durch die Neuregelung der WMVO von 2017 nun offensichtlich und teilweise nachgeholt. Gelder werden oder wurden mit den Kostenträgern neu verhandelt. Ein Problem ist, dass Werkstätten vorhandene Gelder für die Werkstatttratsarbeit nicht abrufen, weil sie diese nicht als notwendig ansehen.

Finanzierung der Werkstatttratsarbeit vor Ort

Dargestellt wurde: Die Werkstätten haben gegenüber den Leistungsträgern einen Erstattungsanspruch der anfallenden Kosten der Werkstatttratsarbeit. Dennoch müssen Werkstattträte in den Einrichtungen oft bittend und feilschend an die Leitungen herantreten. Nicht jeder hat ein eigenes Budget und transparente Mittel zur Verfügung oder weiß, dass ihm diese zustehen. Es ist unklar, was durch die Werkstattträte vor Ort tatsächlich genutzt werden kann. Ein Werkstatttratsmitglied erklärt, dass er viermal im Jahr ein Budgetgespräch hat, in dem vereinbarten Budget sind Fortbildungen für das Jahr, „Kaffee, Milch, Zucker, Pipapo“ (Gruppe_2, Absatz 146) und Neuanschaffungen wie ein Handy enthalten.

Durch die Übernahme der Kosten für die überregionale Werkstatttratsarbeit treten Landesverbände derzeit an die Werkstätten heran, um die Unterstützung einzufordern. Die Kosten werden in den geschilderten Fällen pro Werkstattbeschäftigten berechnet; bisher gab es freiwillige Mitgliedschaften. Dadurch wird offensichtlich, dass die Werkstatt

„eigentlich die Werkstatttratsarbeit nochmal richtig genau hinterlegen muss mit Kosten. Also wie oft trifft sich der Werkstatttrat. Dann plötzlich dieses Thema, wie viel Vertrauenspersonen oder Assistenz braucht er denn. Ist die von außen oder ist die freigestellt. Was kriegt die bezahlt. Und eigentlich, wenn man es genau nimmt, dann ja auch der Raum, die Raumkosten, wo man tagt, Computer, Telefon, Reisekosten.“ (Gruppe_2, Absatz 130)

In dem pauschalen Posten „werkstattnotwendige Kosten“ gingen die einzelnen Posten bisher unter, wurden nicht bedacht und die zur Verfügung gestellten Mittel liegen weit unter dem im Gesetzgebungsprozess des Bundesteilhabegesetzes erwähnten Betrag von 0.50 € pro Werkstattbeschäftigten, so die Diskussionsteilnehmer*innen.

Ein Werkstatttratsmitglied erlebt die Haltungen der Rehabilitationsträger als sehr abwertend und dass die ungeklärten Geldfragen zwischen Leitungen und Werkstatttrat einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Wege stehen.

Finanzierung der überregionalen Vertretung

Zur Finanzierung der Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene wird Folgendes berichtet: In der überregionalen Werkstatttratsarbeit wird bereits länger darüber nachgedacht, was für ein Budget benötigt wird, um ordentlich arbeiten zu können. Die Regelung zur

Kostenübernahme der überregionalen Werkstatttratsarbeit durch die Werkstätten wird als Erfolg gefeiert. Für Landesverbände entstehen Finanzierungswege, die aber noch nicht final geklärt sind. Umgerechnet pro Beschäftigten sind die Kosten minimal. Auch die Finanzierung des Bundesverbands ist derzeit noch offen⁸⁹, gleichfalls die Kostenübernahme von Assistenzen in der überregionalen Werkstatttratsarbeit. Werkstätten verweigern teilweise eine Vorfinanzierung der Tätigkeiten. Hierdurch kann nicht jeder Landesverband und nicht jede Person zu überregionalen Sitzungen fahren. Werkstätten sehen die überregionale Arbeit nicht immer als notwendig an; so wird die Vergangenheit eines Verbands auch wie folgt beschrieben: „Der Landesverband lief jahrelang (...) so nebenbei in einer Werkstatt, bei irgendeinem Werkstattbudget, wahrscheinlich hier dieser Nottopf oder dieser Notwendigentopf. Und wurde immer gesagt: ‚Nein, brauchen sie doch nicht‘“ (Gruppe_2, Absatz 185).

6.1.6 Ausstattung und materielle Unterstützung des Werkstatttrats

Zur sächlichen Ausstattung und materiellen Unterstützung der Werkstattträte wird in den Diskussionen Folgendes angegeben: Es gibt kein Wissen darüber, wie vielen Räten überhaupt eine Grundausrüstung zur Verfügung steht. Es bestehen gravierende Unterschiede. In der Werkstatt eines Leiters nutzt der Werkstatttrat ein Dienstauto und hat Zugang zu allen Medien; dieser Standard ist nicht in allen Werkstätten etabliert. In Gruppe 2 erwähnen alle drei Werkstatttratsmitglieder, dass sie eine gute Ausstattung für ihre Arbeit haben. Eine Person beschreibt: „Ich glaube zwölf oder dreizehn Jahre haben wir ein Büro schon mit PC und allem Drum und Dran“ (Gruppe_2, Absatz 33). Eine andere Person benennt, dass sie seit drei Jahren einen PC und seit zwei Jahren eine Firmen-E-Mail-Adresse hat. Ein weiteres Mitglied führt als Beispiel für seine gute Ausstattung die Assistenzkraft des Werkstatttrats an, die mit einer Vollzeitstelle arbeitet. Im Kontrast dazu hat das lokale Werkstatttratsgremium erst seit ca. einem halben Jahr ein eigenes Büro mit PC und Internetanschluss. Vorher mussten die Mitglieder für ihre Sitzungen „immer mordsmäßig buchen“ (Gruppe_4, Absatz 158). Von der Büromöglichkeit haben sie durch andere Werkstattträte erfahren. Es war „ein Kampf“ (Gruppe_4, Absatz 582), bis sie endlich das Büro bekommen haben. Nun möchten sie ein erfahrenes Werkstatttratsmitglied für eine interne Schulung einladen. Die Genehmigung durch den Leiter wird als „Achtungserfolg“ (Gruppe_4, Absatz 175) ausgegeben.

⁸⁹ Für die Finanzierung auf Bundesebene wurde Mitte 2020 eine Regelung gefunden, siehe Abschnitt 3.3.2.

Von den überregional tätigen Werkstattratsmitgliedern wird formuliert, dass in der WMVO zur Ausstattung nur ein absperrender Schrank erwähnt ist und im Gesetzgebungsprozess eine Mindestausstattung vonseiten der Werkstattträger für selbstverständlich gehalten wurde. Das heißt, dass eine Arbeitsausstattung selbstverständlich bereitgestellt wird, auch wenn diese im Einzelnen verordnungsrechtlich nicht erwähnt ist. Zu Beginn der Werkstattratsarbeit haben sie jedoch „um jedes Blatt Papier betteln müssen, um jeden Kugelschreiber betteln müssen, weil der Werkstatttrat gar nicht wusste, dass er sowas ÄHNLICHES wie ein eigenes Budget hat“ (Gruppe_3, Absatz 135). Ihrer Meinung nach braucht es nun auch einen anderen Standard als zur anfänglichen Zeit, d. h. mehr Geld für die Ausstattung, womit in der Politik noch kein Gehör gefunden wurde. Neben der Bereitstellung eines PCs muss auch der Umgang damit ermöglicht werden, z. B. durch Fortbildung. An dieser Stelle machen es sich die Werkstätten zu einfach. Um die Arbeit zu bewältigen, braucht es eine Freistellung, um den Aufwand zu bewältigen, so ein Werkstattleiter. Nach seinem Empfinden muss jedoch für die Freistellungen geworben werden, da Werkstattratsmitglieder den direkten Kontakt in der Werkstatt teilweise vorziehen.

6.1.7 Vermittlungsstelle

Über die Vermittlungsstelle nach § 6 WMVO wird berichtet: Bisher wurde den streitschlichtenden Instanzen wenig Bedeutung beigemessen. Dies gab es nach übereinstimmenden Berichten in allen vier Gruppen faktisch bisher nicht. Dementsprechend waren Vermittlungsfälle bei den Teilnehmenden nicht oder kaum bekannt. Erst jetzt wird begonnen, die Stellen zu schaffen, da sich deren Funktion durch die reformierte WMVO verändert hat. Aus der überregionalen Vertretung wird über Anfragen zum Ablaufprozedere berichtet. Personen für die Stellen zu finden ist schwer. Das Saarland hat eine einheitliche Vermittlungsstelle gebildet. Ein Werkstattleiter hofft, dass es die Stelle gar nicht braucht. Eine Vertrauensperson hat bisher „noch keine einzige Vermittlung erlebt, weil die Werkstattträger die gar nicht anrufen und die Werkstätten meistens so einen/ doch den langen Hebel haben, dass sie das meistens so hinkriegen, ja wie es ihnen gefällt“ (Gruppe_2, Absatz 289), obwohl es natürlich Probleme gab. Für die diakonischen Einrichtungen wird von Werkstattratsmitgliedern problematisiert, dass nach der neuen DWMV weiterhin der „Geschäftsführer das letzte Wort hat“ (Gruppe_3, Absatz 24) und die Sprüche der Stelle nicht bindend sind. Auch bei dem lokalen Werkstattratsgremium gibt es keine Vermittlungsstelle. Der Begriff und die Funktion sind nicht bei allen Mitgliedern präsent. Ein Teilnehmer verwechselte die Stelle mit der Vermittlungszentrale der

Werkstatt. Nachdem ihm ein anderes Mitglied die Aufgabe der Stelle erklärt hat, sieht er einen möglichen künftigen Bedarf als gegeben an („Das kann durchaus mal passieren, dass bei einer Werkstatttratsitzung da, ja, der Werkstatttrat und der Werkstattleiter anderer Meinung sind“ [Gruppe_4, Absatz 495]).

6.1.8 DWMV, Caritas-WMO

Verschiedene Gesprächspassagen beziehen sich auf die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung der Diakonie oder der Caritas. Die Teilnehmenden beschreiben Folgendes: Die DWMV ist mit unterschiedlichen Bewertungen verbunden. Ein Werkstattleiter steht trotz DWMV noch sehr am Anfang; ein anderer betont, dass sich der Werkstatttrat anlässlich der DWMV schon einiges erarbeitet hat, und beschreibt: Anfänglich haben die Mitglieder viel durch die Materialien der Lebenshilfe profitiert. Kürzlich – im Zuge des Bundesteilhabegesetzes – hat der Werkstatttrat befürchtet, dass die Neuerungen hinter dem Standard der DWMV zurückbleiben, wozu sich die Mitglieder eigenständig an einen Bundestagsabgeordneten gewandt haben.

Nach den Gesprächsinhalten sind in der überregionalen Vertretung der Werkstattträger die diakonische, die Caritas- und die staatliche Verordnung strittige Themen. Teilweise werden von Werkstattträgern separate kirchliche Verordnungen befürwortet. Nach dem aktuellen Stand hat sich die DWMV verschlechtert. Problematisiert wird in den Gruppendiskussionen, dass der Schlichtungsspruch der Vermittlungsstellen nicht bindend ist, der Geschäftsführung das abschließende Urteil obliegt und der Werkstatttrat in diakonischen Werkstätten mutmaßlich ausgehebelt wird. In der Politik und bei den Landesverbänden wird nicht wahrgenommen, was nicht funktioniert. Die verschiedenen Verordnungen machen die Arbeit komplexer. Dass die Sachlage nicht einfach ist oder ein Interpretationsspielraum besteht, verdeutlichen die zwei folgenden Auffassungen von Werkstatttratsmitgliedern:

„Blöderweise ist mein Dachverband nun mal die Caritas und die, die haben noch ein paar eigene Regelungen. Also ich meine, die WMVO die gilt ja überall, ne, in Grundzügen. Selbst die Diakonie, die eine Frauenbeauftragte mal einfach gekürzt haben, haben jetzt nachgebessert. Auch da steht das dann alles. Also im Endeffekt muss die Gesetzliche erfüllt sein und spezielle Lösungen kann es halt immer noch geben.“ (Gruppe_2, Absatz 217)

„Also im Saarland gibt es die Einigungsstelle, die ist landesübergreifend, egal welcher Träger, und man muss sich dran halten. Wurde von allen Werkstätten wie Werkstattträgern unterschrieben. Und da müssen sich auch die kirchlichen Träger dran halten, obwohl sie sich ja nicht an die WMVO halten müssten.“ (Gruppe_3, Absatz 21)

Einmal wird hier beschrieben, dass die staatliche WMVO überall gilt; ein anderes Werkstattratsmitglied ist dagegen der Meinung, dass sich die kirchlichen Träger nicht an diese halten müssen.

6.1.9 Gelingende und nicht gelingende Werkstattratsarbeit

In allen Gruppen werden Fragen nach einer guten, gelingenden oder nicht gelingenden Werkstattratsarbeit diskutiert und verschiedene Ansichten geäußert. Acht Themenbereiche sowie eine Sammelkategorie „Sonstiges“ lassen sich nach den Gesprächsinhalten als Komponenten einer guten Werkstattratsarbeit identifizieren:

1. Ausstattung, Finanzierung und Weiterbildung (Gruppe 3):

Eine gute Finanzierung umfasst und ermöglicht u. a. verschiedene Fortbildungen, Materialien, und Assistenz. Ein guter Werkstattrat schult sich mit Fort- und Weiterbildung und sieht sich nach Informationen zur Wissensaneignung um.

2. Teamarbeit, Kommunikation und Vernetzung (Gruppen 3 und 4):

Gute Kommunikation und Vernetzung sowie eine gute Zusammenarbeit als Gremium im Team machen einen guten Werkstattrat aus oder negativ formuliert: „Wenn man in einem Gremium von fünf Leuten fünf Einzelkämpfer hat. Dann kann es nicht funktionieren.“ (Gruppe_3, Absatz 152)

3. Selbstbewusstsein/-reflexion (Gruppen 1 bis 4):

Aufgeführt wird ein Selbstbewusstsein in dem Sinne, dass ein Werkstattrat sich trauen muss, eine eigene Meinung zu äußern, öffentlich zu vertreten und „einfach mal sagen ‚Nein, das wollen wir nicht‘“ (Gruppe_3, Absatz 132). Ein guter Werkstattrat braucht „auch eine Überzeugung davon, dass er mit Grund in diesen Posten gewählt ist, also diese Kompetenz sich auch selber zuzutrauen“ (Gruppe_1, Absatz 240). Zugleich darf er sich nicht als etwas Besseres fühlen oder solch eine Haltung gegenüber den Werkstattbeschäftigten an den Tag legen. Weiter wird ein Selbstbewusstsein als Reflexion der eigenen Stärken und Schwachen benannt, die z. B. durch Nachbesprechungen erfolgen kann.

Zur Reflexionsfähigkeit von Werkstattträgern konstatiert eine Vertrauensperson: „Egal ob/ne, was für intellektuelle Fähigkeiten sie haben, finde ich, dass sie oft in der Lage sind, sich

selber zu reflektieren“ (Gruppe_1, Absatz 241). Zudem wird in dieser Kategorie ein Selbstschutz aufgeführt, ein Bewusstsein darüber, wovor es sich als Person zu schützen gilt.

4. Unabhängigkeit (Gruppe 1):

Ein guter Werkstattrat funktioniert eigen- und selbstständig, „ohne dass er von der Leitung angeschoben werden muss“ (Gruppe_1, Absatz 235). Den Freiraum und die Assistenz, die dazu benötigt werden, bekommt er zugestanden. Er entwickelt eigene Ideen, für die er eintritt, und löst sich vom Personal, indem Werkstattratsarbeit als Aufgabe begriffen wird, für deren Ausführung es keine Zustimmung der Fachkräfte braucht.

5. Akzeptanz und Unterstützung in der Werkstatt (Gruppen 1 bis 4):

Die Akzeptanz und Unterstützung in der Werkstatt werden für die verschiedenen Akteure und die an der Werkstattratsarbeit Beteiligten benannt. Dies beinhaltet, dass sich Werkstatratsmitglieder ernst genommen fühlen und für die Werkstatt wichtig sind. Dazu gehören:

- die Geschäftsführungen und die „Höheren“ (Gruppe_4, Absatz 318), die Werkstatträte auf Augenhöhe ernst nehmen und als Gremium adressieren;
- die Gruppenleiter und Mitarbeiter der Werkstatt, die akzeptieren, dass der Werkstattrat für seine Tätigkeit z. B. den Arbeitsplatz verlässt und eine laufende Produktion sekundär bleibt;
- ein Rückhalt bei den Werkstattbeschäftigten, die wahrnehmen, dass sie mit ihren Anliegen vertrauensvoll zum Werkstattrat gehen können und er sich um diese kümmert.

Dabei müssen Werkstatratsmitglieder authentisch bleiben und zu ihren Einschränkungen stehen.

6. Arbeitsergebnisse (Gruppen 2 und 4):

Umfänglich, langfristig erfolgreiche oder sichtbare Arbeitsergebnisse, die den Beschäftigten auffallen und von diesen positiv bewertet werden, werden als Komponenten einer gelingenden Werkstattratsarbeit beschrieben.

7. Die Interessen der Werkstattbeschäftigten vertreten (Gruppen 1, 3 und 4):

Ein gutes Werkstatratsmitglied vertritt als demokratisch gewähltes Gremium die Interessen der Beschäftigten und stellt die eigenen zurück. Zwischen der eigenen Meinung und der

Meinungsäußerung im Rahmen der eingenommenen Funktion wird unterschieden. Hierzu ist es notwendig, dass in der äußeren Ansprache zwischen den beiden Rollen unterschieden wird. Das Werkstatttratsmitglied begreift das Amt nicht als Machtposition und ist für die Interessen der Kolleg*innen engagiert sowie vor Ort gut informiert, was z. B. über Kurzprotokolle oder ein „offenes Ohr“ (Gruppe_4, Absatz 299) funktioniert.

8. Sonstiges (Gruppen 1 bis 3):

In dieser Kategorie wird Folgendes genannt: eine politische Lobbyarbeit, die für die Menschen in Werkstätten und als Vertretung der Menschen mit geistigen Behinderungen spricht und sich positioniert, wenn es um die Abschaffung der Werkstätten geht; eine gute Präsenz und Erreichbarkeit für die Werkstattbeschäftigten; nicht nur nach Problemen fragen, sondern auch das Positive betrachten; auf die Arbeitsauslastung und die Begleitmaßnahmen von Werkstattbeschäftigten achten; mit den neuen Medien wie Facebook, Cloud etc. vorsichtig und bedacht umgehen.

Abbildung 6 fasst die verschiedenen genannten Aspekte als Dimensionen einer gelingenden Werkstatttratsarbeit zusammen. Als gemeinsame Themen aller Gruppen treten ein sicheres und selbstbewusstes Auftreten bzw. die Reflexionsfähigkeit als Person sowie die Akzeptanz bei den verschiedenen Akteuren und Beteiligten in den WfbM hervor. Mit der Interessenvertretung und Unabhängigkeit beziehen sich die Inhalte auf die primäre Aufgabe und Bedeutung des Gremiums.



Abbildung 6: Dimensionen einer gelingenden Werkstatttratsarbeit aus Sicht der Beteiligten

6.1.10 Wünsche für die Werkstatttratsarbeit

In drei Gruppen wurden gezielt vorhandene Wünsche für die Werkstatttratsarbeit erfragt. Unter den Antworten finden sich Wünsche, welche die momentane Situation fokussieren; andere sind dagegen eher visionär formuliert. Es werden Wünsche für ein gutes Miteinander, nach Anerkennung und zur monetären Lage formuliert.

Gruppe 1 wünscht sich, dass die neuen Vorgaben mit einer guten finanziellen Ausstattung mit Leben gefüllt werden, sowie eine abschließend geklärte, transparente und verständliche Finanzierung und Strukturen der Werkstatttratsarbeit auf den verschiedenen Ebenen. Ferner wird die Abschaffung des arbeitnehmerähnlichen Status als Vision diskutiert und ein Wachsen an den Aufgaben ohne Überlastung. „Werkstatttratsarbeit (...) setzt unglaublich viel Engagement voraus und wirklich viel persönlichen Willen, das auch zu tun“ (Gruppe_1, Absatz 297), wodurch gerade in der überregionalen Arbeit eine Überlastung potenziell angelegt ist.

Gruppe 3 nennt als Erstes mehr Geld für und zur Werkstatttratsarbeit, Freistellungen der Kolleg*innen und ausreichend Assistenzstunden. Diese Werkstatttratsmitglieder betonen aber auch ein generell gutes Miteinander mit der Werkstatt, sodass ein Betteln des Werkstatttrats entfällt und „die Werkstätten richtig mit den Werkstattträten, so sich das gehören sollte, zusammenarbeite[n]“ (Gruppe_3, Absatz 172). Sie wünschen sich begeisterte und interessierte

Kolleg*innen, die von sich aus engagiert sind, den Mehrwert der Werkstatttratsarbeit sehen, aber auch verstehen, dass „manche Sachen auch nicht im Werkstatttrat, sondern auf anderer Ebene entschieden werden“ (Gruppe_3, Absatz 174). Weiter werden eine Anerkennung von Werkstattgegner*innen und eine internationale oder europäische Vernetzung der Werkstatt- räte aufgeführt.

Der lokale Werkstatttrat wünschte sich eine gute Zusammenarbeit und Verständnis im Team, eine funktionierende Kommunikation zwischen Werkstattleitung, Geschäftsführung und Werkstatttrat, dass sich diese festigt und verbessert und sich der neue Geschäftsführer auch mal Zeit für sie nimmt bzw. die „höher Gelegenen“ (Gruppe_4, Absatz 525) den Werkstatttrat ernst nehmen.

6.2 Qualitative Ergebnisanalyse der Forschungsfragen

Dieses Unterkapitel diskutiert und analysiert die dargestellten qualitativen Ergebnisse im Hinblick auf die ausgehenden Fragen der qualitativen Erhebungsphase (siehe erstelltes Forschungsdesign, Abschnitt 5.2.1). Zunächst wird herausgearbeitet, wie die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstatt- räte nach den Inhalten der Gruppendiskussionen in den WfbM ausgestaltet werden (Abschnitt 6.2.1). Anschließend wird beleuchtet, was nach den Forschungsergebnissen eine gelingende Werkstatttratsarbeit charakterisiert und womit diese im Zusammenhang steht (Abschnitt 6.2.2).

6.2.1 Wie werden die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstatt- räte in den WfbM ausgestaltet?

Themeninhalte und Arbeitsformen

Den Schwerpunkt der genannten Tätigkeiten des Werkstatttrats bilden Inhalte der Mitwirkung und Mitbestimmung nach § 5 bzw. der Allgemeinen Aufgaben des Werkstatttrats nach § 4 WMVO. Das Arbeitsentgelt ist dabei einen besonders wichtiger Themenbereich; betont werden die Ordnung und das Verhalten der Beschäftigten im Arbeitsbereich sowie soziale Aktivitäten. Geschilderte soziale Aktivitäten stehen primär im Zusammenhang mit nicht beachteter Mitbestimmung. Für Gremienarbeit typische Aktivitäten werden genannt, wie formale Vereinbarungen abzuschließen, sich eine Geschäftsordnung zu geben, Sitzungen und Versammlungen abzuhalten. Zum Teil sind diese gemäß WMVO vorgesehen. Die Meinungsbildung des Werkstatttrats im Austausch mit den Werkstattbeschäftigten, Netzwerk- und

Verwaltungsarbeiten und politische Arbeit sind weitere betonte Arbeitsformen. Teilweise sind Aktivitäten darauf gerichtet, benötigte Ressourcen und Sachaufwände nach § 39 WMVO einzufordern.

Die Palette der Arbeitsinhalte umfasst vielfältige Aktivitäten. Sie bleibt nicht im Themenbereich der Verpflegung und bei vergleichbaren lebensweltlichen Bereichen stehen, wie dies Ende der 1980er-Jahre als „Zentrum der Mitwirkung der Werkstattträte“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 153) festgehalten wurde. Die genannten Inhalte zeugen von einem hohen Engagement für die Beschäftigten und von originellen Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die eigeninitiativ und fordernd an die Leitungen herangetragen werden. Fraglich bleibt, warum mit den erweiterten Befugnissen ab 2017 plötzlich neue Themen in der Werkstatttratsarbeit auftauchen. So hat sich zwar der Beteiligungsgrad ab diesem Jahr verändert, die inhaltlichen Befugnisse sind jedoch identisch geblieben und bestanden bereits vorher.

Aktivitätsniveau

Übereinstimmend wird in den Gruppen über große Unterschiede im Aktivitätsniveau der Werkstattträte berichtet. Eine aktive, gut funktionierende und befürwortete Werkstatttratsarbeit wird als Ausnahme dargestellt. Demgegenüber gebe es viele WfbM, die die Vorgaben der WMVO eher marginal behandeln. Verschiedene Zusammenhänge der Aktivitäten von Werkstattträten mit strukturellen (Arbeits-)Bedingungen, aber auch zu personenbezogenen Haltungen werden postuliert. Exemplarisch kann dies mit den folgenden zwei Zitaten von Werkstatttratsmitglieder verdeutlicht werden:

„je besser meine Arbeitsmaterialien und meine Hilfestellungen sind, die ich bekommen kann, desto besser kann der Werkstatttrat natürlich arbeiten“ (Gruppe_3, Absatz 132).

„also wir haben Gott sei Dank eine Vertrauensperson, die auch richtig Vertrauen zu uns hat“ (Gruppe_4, Absatz 423).

In der ersten Aussage wird ein kausaler Zusammenhang zwischen der Arbeitsausstattung bzw. der Unterstützung des Werkstatttrats und dessen Arbeitsweise postuliert. In der zweiten Aussage verweist das Werkstatttratsmitglied auf den weniger manifesten Aspekt der subjektiven Einstellungen und Haltung. Dieses Gremium verfügt über eine Vertrauensperson, die dem Werkstatttrat vertraut. Die Vertrauensperson wird dem Werkstatttrat nach der WMVO als „Person seines Vertrauens“ (§ 39 Abs. 3 WMVO) zur Verfügung gestellt (siehe hierzu Abschnitt 3.3.2). In der Deutungsperspektive des zweiten Zitats ist dies nun umgewandelt: Die Vertrauensperson bringt dem Werkstatttrat eine Haltung entgegen, die er als Vertrauen und

Erleichterung empfindet. Dies unterstreicht die gegenseitige Bedingtheit der Zusammenarbeit von Vertrauensperson und Werkstattrat, was die schlichte Formulierung der Verordnung erweitert.

Betont wird der große Einfluss, der von der/den Person/en der Geschäftsführung und der Werkstattleitung ausgeht. Dem Werkstattrat kommt demgegenüber eine schwächere und in Teilen passive Rolle zu. Eine zentrale Begründung für unterschiedliche Gremienarbeit sind subjektive Überzeugungen und Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderungen und das in den Einrichtungen gelebte Menschenbild. Diese Begründung zieht sich wie ein Muster durch die Kategorien und Fälle und tritt sowohl als eher reflektierende Beschreibung (bezogen auf viele Werkstätten) als auch in Kommentaren von Werkstatratsmitgliedern über den erlebten zwischenmenschlichen Umgang hervor. Zwar wird in den Gesprächen auch auf Zusammenhänge mit behinderungsbezogenen Merkmalen und benötigte Kompetenzen verwiesen, diese sind jedoch weniger deutlich formuliert. Betont werden eher längere Lernprozesse und schwierigere Ausgangsbedingungen für eine aktive Werkstatratsarbeit, wenn diese durch Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder Mehrfachbehinderungen wahrgenommen wird.

Insgesamt wird Werkstatratsarbeit als ein Lernprozess skizziert. Das benötigte Wissen und die Kompetenzen gilt es zu erarbeiten. Dazu gehört für Werkstatratsmitglieder neben einem grundlegenden Wissen zu den Inhalten der WMVO vor allem das Erlernen von Verantwortungsübernahme und Eigenaktivität, wie es ein Einrichtungsleiter beschreibt: „Aber dieses Gefühl erst mal ‚ICH soll es machen‘, der muss auch erst gelernt werden.“ (Gruppe_1, Absatz 349–351)

Die Wahrnehmung des Amtes wird Werkstatratsmitgliedern generell zugetraut. Damit diese in ihrer Funktion ernst genommen werden, müssten sie Leitungen mit Forderungen und eigenen Ideen angehen. Hierzu müssen sie sich informieren, vorbereiten und grundlegend trauen, Forderungen zu stellen, nachfragen und eine gewisse Hartnäckigkeit entwickeln. Jedoch müssten auch Leitungen lernen, mit den Werkstaträten und ihrer Arbeit umzugehen. Dies wird gleichfalls in direkten Aussagen oder Beschreibungen wie bspw. der folgenden deutlich:

„die Tätigkeitsfeldleiter heißen sie bei uns, bei anderen heißen sie Betriebsleiter oder Werkstattleiter, die müssen auch erst mal damit umgehen können. Die wissen nämlich auch nicht immer ‚Wie soll ich darauf reagieren, wenn jetzt jemand was durchsetzen will, oder ein Werkstattrat durchsetzen will.‘“ (Gruppe_2, Absatz 22)

Bisher gebe es sehr unterschiedliche Finanzierungsbedingungen der Werkstatratsarbeit in den verschiedenen Bundesländern, was sich wiederum auf das Aktivitätsniveau der Werkstaträte

auswirke, auch in der überregionalen Arbeit. Diese Unterschiede könnten sich möglicherweise durch die mit der reformierten WMVO angestoßenen Veränderungen künftig angleichen.

Durchsetzungsstärke und mögliche Instrumentalisierungen

Geschilderte Verhaltensweisen von Werkstatt- und Gruppenleitungen verweisen darauf, dass Werkstattträte als Gremium mit ihren Rechten und Pflichten nicht, wie vorgesehen, anerkannt werden. Leitungen, die den Werkstatttrat als Mehrwert für die eigene Einrichtung und die Beschäftigten sehen, sind nach den Aussagen selten. Fraglich bleibt, ob es Werkstattträten gelingt, sich bei einer fehlenden Akzeptanz in der Einrichtung entsprechend durchzusetzen.

Das lokale Werkstattratsgremium beschreibt, dass es bisher nicht ganz ernst genommen wurde und in Mitbestimmungsangelegenheiten noch übergangen wird; dennoch schätzt die Gruppe ihre Position so ein, dass sie sich mittlerweile gemäß ihren „Verhältnissen“ angemessen durchsetzen können: „Weil was heißt ‚wenig durchsetzen‘. Also ich würde schon einmal sagen, dass wir für unsere Verhältnisse schon (...) viel erreicht haben“ (Gruppe_4, Absatz 383–385). In der Wortwahl, mit der sie die eigenen Befugnisse schildern, klingt an, dass sie sich in einer schwächeren Position als die Leitung erleben: „Seitens der Höheren“ (Gruppe_4, Absatz 64; Absatz 318) möchten sie ernst genommen werden, sie können nun „ein bisschen mehr mitbestimmen“. Dennoch stellen sie ihre Forderung nach einer Büroeinrichtung als „Kampf“ dar („das war echt ein Kampf, bis wir da endlich mal das Büro gekriegt haben“, Gruppe_4, Absatz 582), den sie letztlich gewonnen haben, da sie hartnäckig waren („Und da sind wir dann an der Sache drangeblieben und jetzt haben wir es dann endlich einmal geschafft“, Gruppe_4, Absatz 584). Die Aussagen von Gruppe 4 deuten an, dass diesem Werkstatttrat vorhandene Rechte nicht zugestanden werden, er seine Ansprüche nicht vollumfänglich kennt und er das ihm Bekannte nur teilweise einfordert.

In der Ausdrucksweise von Werkstattratsmitgliedern aus den Gruppen 2 und 3 klingen stärkere Positionen an: Ein Werkstatttrat ist „ein absoluter Störfaktor“ (Gruppe_3, Absatz 20) für die Leitung und ein Mitglied eines anderen Werkstattrats beschreibt: „Also einfach mal absagen geht nicht bei mir“ (Gruppe_2, Absatz 67). In dem geschilderten „Machtkampf“, der von Gruppenleitungen ausgeht, gelingt es diesem Werkstattratsmitglied, sich zu behaupten und sich gegenüber dem Werkstattpersonal durchzusetzen. Inhaltlich geht es um Arbeitsressourcen, die dem Werkstatttrat zur Verfügung stehen, also nicht um die inhaltlichen Themen der Werkstattratsarbeit.

Während Breit und Kotthoff (1990, S. 33 ff.) in ihren Ergebnissen festhalten, dass Antworten auf offene Fragen Sprachfiguren offenbaren, die von einer passiven und defensiven Position des Werkstattrats zeugen – was mit den (Selbst-)Darstellungen von Betriebsratsarbeit kontrastiert –, kann dies für die eigenen Ergebnisse der qualitativen Erhebungsphase nicht bestätigt werden. Ein Werkstattrat beschreibt, dass er zur Interessendurchsetzung das neue Mitbestimmungsrecht nutzte und formal Widerspruch einlegte. Dabei wurde ihm eine Beeinflussung durch das Werkstattpersonal unterstellt, die er verneint. Dass Werkstattkräfte (mit kognitiven Einschränkungen) durch Leitungen, Betriebsräte/Mitarbeitervertretung oder anderes Fachpersonal für deren Interessenlagen instrumentalisiert werden können, wird an verschiedenen Stellen thematisiert.

Die inhaltlichen Befunde des Werkstattrats nach der neuen Rechtslage werden im Vergleich zur Mitarbeitervertretung von diakonischen Einrichtungen als weitergehender bezeichnet. Jedoch ergebe sich eine schwächere Position der diakonischen Werkstattkräfte im Gegensatz zur WMVO und Caritas-WMO, was in den Gruppendiskussionen angeprangert wird. Gemeint ist vermutlich § 11 Abs. 4 DWMV, wonach auch bei Mitbestimmungsfällen die Einigungsvorschläge der Vermittlungsstellen nicht die Entscheidung der Leitungen ersetzen und die nächsthöhere Instanz des Kirchengerichts nach § 7 Abs. 4 Satz DWMV nur durch die Werkstatt eingeschaltet werden kann.

Angestrebt wird insgesamt ein gutes Miteinander zwischen Werkstattkräften und Leitungen. Zwar wird umfangreiches Konfliktpotenzial geschildert, dennoch werden formale Mittel und Wege zur Rechtsdurchsetzung kaum erwähnt, was insbesondere in Form der fehlenden Vermittlungsstellen zum Ausdruck kommt.

Subjektive Bewertungen des Ehrenamtes

Das Amt bietet Möglichkeiten zur Entwicklung und wird von Werkstattratsmitgliedern als sinnstiftende Tätigkeit erlebt. Diese wird mit Lerneffekten, Erlebnissen und einer Verantwortungsübernahme verbunden. Durch Vertrauenspersonen/Assistenzen werden Entwicklungspotenziale hervorgehoben, die sich mit dem Amt ergeben, wie dies – fast idealisiert – in den folgenden Aussagen zum Ausdruck kommt:

„Ich glaube, dass fast jeder Mensch in der Lage ist, sich irgendwie so weiterzuentwickeln. Und die Werkstattarbeit ist ein gutes Mittel dazu.“ (Gruppe_1, Absatz 290)

„Und das ist ja grade nur, wenn ich selber auch als Werkstattbeschäftigte, Werkstattbeschäftigter merke: Ich habe eine Selbstwirksamkeit. Ich kann hier auch etwas verändern. Ich bin hier nicht einfach nur reingeworfen in diese Welt, sondern ich verändere sie mit meinen

Gedanken. Das ist doch super. Und wenn man das nicht gibt, dann wird man auch ewig Werkstätten haben.“ (Gruppe_2, Absatz 110)

Betont wird auch, dass das Amt, gerade bei einer überregionalen Tätigkeit, nicht überlasten darf und nicht vergessen werden darf, dass die verantwortliche Ausfüllung angesichts vorhandener Einschränkungen nicht einfach ist.

Verordnungsgrundlagen und formale Organisationsstrukturen

In der WMVO sind Gesamt- und Zweigwerkstatträte in separaten Betriebsstätten nicht vorgesehen; dennoch bestanden diese bei drei teilnehmenden Personen, deren Werkstatt nach der WMVO arbeitet. Die DWMV sieht eigenständige Zweigwerkstatträte bei gewissen Bedingungen vor, die Caritas-WMO kennt sie als optionale Lösung. Hieraus lässt sich die Hypothese formulieren, dass die Organisation der Werkstatttratsarbeit mit mehreren Gremien innerhalb einer Werkstatt nicht mit einer bestimmten Verordnungsgrundlage verbunden ist. Unklar bleibt dabei, wie die Anzahl der Mitglieder pro Zweigstätte berechnet wird, die nach § 3 WMVO progressiv zur Zahl der Werkstattbeschäftigten ansteigt. Fiktiv gesprochen müsste z. B. eine anerkannte Werkstatt mit drei Betriebsstätten, in denen sich 80, 120 und 500 (d. h. insgesamt 700) Werkstattbeschäftigte befinden, nach der WMVO einen Werkstatttrat mit sieben Mitgliedern bilden. Wenn nun in jeder Zweigstätte aber ein Werkstatttrat mit drei Mitgliedern besteht, würde dies mit neun Mitgliedern die Vorgaben übersteigen. Weiter bleibt unklar, ob und wann es zur Bildung eines Gesamtwerkstatttrats kommt, der für die DWMV optional besteht und in der Caritas-WMO und WMVO nicht erwähnt wird.

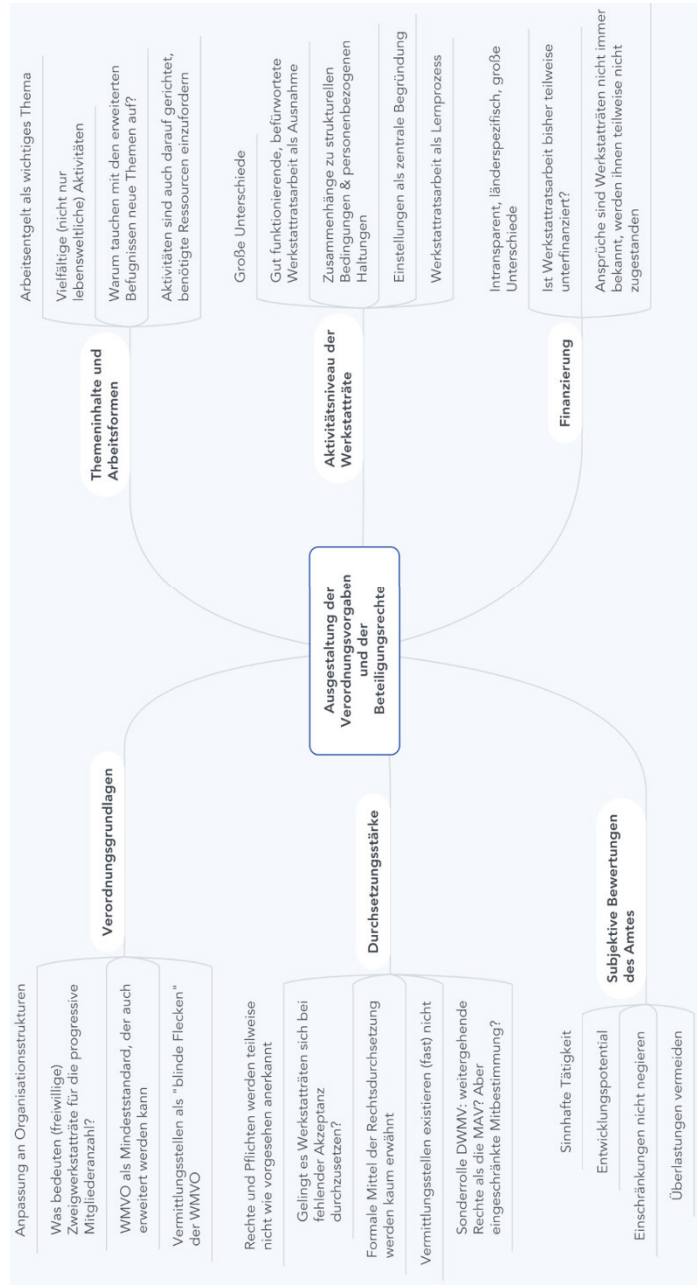
Deutlich wird, dass die Vorgaben der WMVO an vorhandene Organisationsstrukturen angepasst werden. Mitunter wird über die formal vorgesehenen Vertretungen hinausgegangen, z. B. indem gewählte Vertretungen des Berufsbildungsbereichs, die nach § 52 SGB IX optional bestehen können, Sprecher*innen für Betriebsstätten oder seit Längerem eine Frauenbeauftragte eingerichtet sind. Auch in den erwähnten Tätigkeitseinhalten zeigt sich, dass diese verordnungsrechtliche Vorgaben übersteigen, indem die Befugnisse des Werkstatttrats in singulären Fällen erweitert werden. Die Verordnungen werden summa summarum als ein Mindeststandard präsentiert, der in Werkstätten vorhanden sein muss, der durchaus aber auch erweitert werden kann. Dass dabei Lücken in der Umsetzung der WMVO/DWMV/Caritas-WMO bestehen, kristallisiert sich besonders in Form der Vermittlungsstellen heraus, die gewissermaßen „blinde Flecken“ der Umsetzung sind. Beachtenswert sind ferner die Aussagen zur Finanzierung der Werkstatttratsarbeit. Diese wird als länderspezifisch unterschiedlich und

intransparent dargestellt. Die tatsächliche Finanzierungshöhe läge unter den offiziellen Angaben des BMAS.

Nicht thematisierte Bereiche

Die Vernetzungen mit anderen (politischen) Akteuren der Interessenvertretung, wie Gewerkschaften, regionale Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, eine Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung oder dem Eltern- oder Betreuerbeirat der WfbM, werden in den Gruppendiskussionen nicht thematisiert. Gleichfalls wird nichts über die Förder- oder Tagesstätten der Werkstätten berichtet. Der Berufsbildungsbereich und der Sozialdienst der WfbM werden lediglich am Rande erwähnt.

In Abbildung 8 sind die erläuterten Themen in der Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM abschließend visuell zusammengefasst.



Anmerkung. Ausschnittsweise zur Ankündigung der quantitativen Erhebungsphase bereits veröffentlicht (siehe Schachler, 2019).

Abbildung 7: Komponenten in der Ausgestaltung der Verordnungsvorgaben und der Beteiligung

6.2.2 Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?

In der Ergebnisdarstellung und -analyse fallen deutliche Kontraste auf. Es wird ein breites Spektrum unterschiedlicher Gremien beschrieben, das sowohl Werkstattträte, die ihr Amt mit vielfältigen Aktivitäten ausfüllen und erweitern, als auch Gremien umfasst, die als nicht in Erscheinung tretend dargestellt werden. Differenziert wird in diesem Kontext zwischen „starken“ und „schwachen“ Werkstattträten. Worauf sich die Wertung genau bezieht, was sich also hinter einem schwachen Werkstatttrat verbirgt oder mit einem starken Gremium charakterisiert wird, bleibt in den Diskussionen unausgesprochen. Dies verdeutlichen die folgenden Zitate:

„Aber zum Thema, was wir hatten, auch schwache Werkstattträte, wenn denen Türen geöffnet werden, selbst die haben dann gute Chancen auf Erfolge, ne. Gut, kannst auch einen starken haben und ich sage jetzt mal einen ochsigen Chef, dann geht halt relativ wenig.“ (Werkstatttrat, Gruppe_2, Absatz 58)

„Weil Bundesland groß X bei uns die Landesarbeitsgemeinschaft ist ja sehr, sehr STARK und wirklich SEHR präsent. Und die arbeiten mit und mit denen funktioniert die Kommunikation.“ (Assistenz/Vp., Gruppe_1, Absatz 113)

„Aber jetzt nach der Wahl haben wir ein paar Neuere, also neue Leute, die sind nicht ganz so stark, ne, aber ich denke mir, das wird. Also ich bemühe mich, dass die Werkstattträte so selbstständig wie möglich arbeiten.“ (Assistenz/Vp., Gruppe_1, Absatz 24)

Die Wertung ist einerseits mit Aktivitäten („arbeiten mit“, kommunizieren), andererseits mit einer zu erzielenden Selbstständigkeit bzw. persönlichen Kompetenzen („Leute, die sind nicht ganz so stark“) verbunden. Die personenbezogene Komponente könnte sich auf die Redewendung von „starken“ bzw. „fitten“ und „schwachen“ Werkstattbeschäftigten beziehen, wie sie im Arbeitsalltag in WfbM für subjektive Fähigkeitszuschreibungen angewandt und auch schriftlich aufgegriffen wird, z. B. in der Werkstattverordnung (Lahoda, 2018, S. 159 f., S. 233). Andererseits wird die Unterscheidung in Gruppendiskussionen eher gremienbezogen angewandt, was gleichfalls in der betrieblichen Mitbestimmungsforschung gängig ist. Hier hebt sich ein starker Betriebsrat anhand der ihm zugeschriebenen oder „(wahrgenommenen) Macht“ (Nienhäuser, 2005, S. 9) von einem schwachen Betriebsrat ab und die Begriffe Stärke, Macht und Einfluss werden synonym verwendet (ebd., S. 15). Dies knüpft an die bewährte Machtdefinition von Weber (1972, S. 28) an, der Macht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ beschreibt. Auch für Werkstattträte wird die Machtdimension,

wie in Abschnitt 6.2.1 dargestellt, unter der Frage, wie durchsetzungsstark (oder -schwach) die Gremien letztlich arbeiten, mehrfach thematisiert.

Die Antworten auf die Diskussionsfrage, was eine gelingende Werkstattratsarbeit charakterisiert, referieren neben der amtsbegründenden Aufgabe der Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten im Kern Aktivitätsdimensionen. Selbst die genannten Arbeitsergebnisse können als Ausdruck von Aktivitäten verstanden werden. Wie die weiteren genannten Aspekte (Vernetzung, Kommunikation, Teamarbeit, sich weiterbilden, die eigene Position und Arbeit reflektieren sowie selbstbewusst auftreten bzw. Selbstbewusstsein entwickeln) bilden diese verschiedene Tätigkeiten. Sinnbildlich können diese für einen aktiven Werkstatttrat stehen. Diese Deutung wird auch in der im Anschluss an die Einführung der WMVO entwickelten Fortbildungskonzeption für Werkstattträte referiert, die einen aktiven Werkstatttrat als zu erzielende Eigenschaft und „Qualitätsmerkmal“ (Bieneck & Engelmeyer, 2004, S. 60) ausweist. Gleichfalls knüpft diese Deutungsperspektive an die Denkfigur der empirischen Mitbestimmungsforschung an, wonach sich betriebliche Interessenvertretungspolitik u. a. dadurch unterscheidet, inwieweit eine aktiv gestaltende Amtswahrnehmung gelingt (Minssen & Riese, 2007, S. 25). Als weitere Komponente einer gelingenden Werkstattratsarbeit tritt in den qualitativen Erhebungsergebnissen der Autonomiegedanke hervor. Dieser äußert sich zum einen in dem unabhängigen und selbstständigen Agieren des Gremiums, zum anderen durch Ausstattungsbedingungen, die eigenständige Aktivitäten ermöglichen.

Zusammenfassend entsteht nach den Ergebnissen ein aktivitätsaffiner, autonomer oder (durchsetzungs-)starker Werkstatttrat nicht von selbst, sondern er braucht gewisse Rahmenbedingungen und wird durch bestimmte Merkmale charakterisiert. Als einflussnehmende Komponenten werden die folgenden Faktoren assoziiert:

Ausstattung des Werkstattrats:

- Umfang der sächlichen Ausstattung (Räumlichkeiten, Medien etc.);
- Zeitraum, seitdem eine gute sächliche Ausstattung gegeben ist;
- Zugang zu Dienstfahrzeugen;
- eigene finanzielle Mittel / Budgetverhandlungen und -verwaltung;
- Freistellung;
- Umfang und Qualität der Weiterbildung und Schulung.

Finanzierung:

- Finanzierungsniveau der Werkstattratsarbeit im Bundesland;

- Zeitraum, seitdem eine gute Finanzierung der Werkstatttratsarbeit im Bundesland gegeben ist.

Einrichtungsstrukturen:

- zugrundeliegende Verordnungsgrundlage (DWMV kann, muss sich aber nicht positiv auswirken, aktuell eher ungünstig);
- eingerichtete Vermittlungsstelle;
- Menschenbild / ein respektvoller Umgang und ein Arbeiten auf Augenhöhe wird in der Einrichtung gepflegt;
- Größe der Werkstatt.

Leitung/Geschäftsführung:

- Unterstützung des Werkstatttrats, Rückhalt gegenüber dem Fachpersonal;
- Kenntnisse zur Umsetzung der WMVO;
- klare Informations- und Abstimmungsprozesse;
- Ansprache als Gremium.

Vertrauensperson:

- Umfang der Unterstützung durch Vertrauensperson/Assistenz/Bürokräft;
- Haltung der Vertrauensperson/Assistenz (auf Eigenständigkeit gerichtet);
- Zeitraum, seitdem eine gute Unterstützung durch die Vertrauensperson/Assistenz gegeben ist.

Persönliche Merkmale:

- Behinderungsart und Höhe des Unterstützungsbedarfs: geistige Behinderung, mehrfache Körperbehinderung, hoher Unterstützungsbedarf als schwierigere Ausgangsbedingungen;
- Erfahrungen/Dauer der Tätigkeit als Werkstatttratsmitglied.

Werkstatttrat als Gremium (und als Einzelperson):

- individuelle Schulung;
- Selbstbewusstsein, selbstbewusstes Auftreten;
- vorbereitet und informiert sein;
- gute Argumente haben;
- die eigenen Rechte kennen;
- die eigenen Rechte einfordern, Forderungen stellen;

- nachhaken, Begründungen für Absagen einfordern;
- eigene Ideen entwickeln;
- Teamarbeit, Aufgabenteilung;
- Reflexion und positives Feedback.

Einbindung innerhalb und außerhalb der Werkstatt:

- Rückhalt bei den Werkstattbeschäftigten;
- Unterstützung durch Gruppenleitungen und weiteres Fachpersonal;
- Austausch mit anderen Werkstattträgern;
- Vernetzung mit in- und externen Akteuren.

Abbildung 9 fasst diese Aspekte grafisch zusammen. Diese gaben gemeinsam mit der Ergebnisdarstellung die inhaltlichen Grundzüge der quantitativen Erhebungsphase vor und waren die Basis zur Operationalisierung der Erhebungsinstrumente (siehe Abschnitt 5.3.2). In Kapitel 8 werden die genannten Faktoren im Rahmen einer integrierten Ergebnisanalyse und -interpretation erneut aufgegriffen.

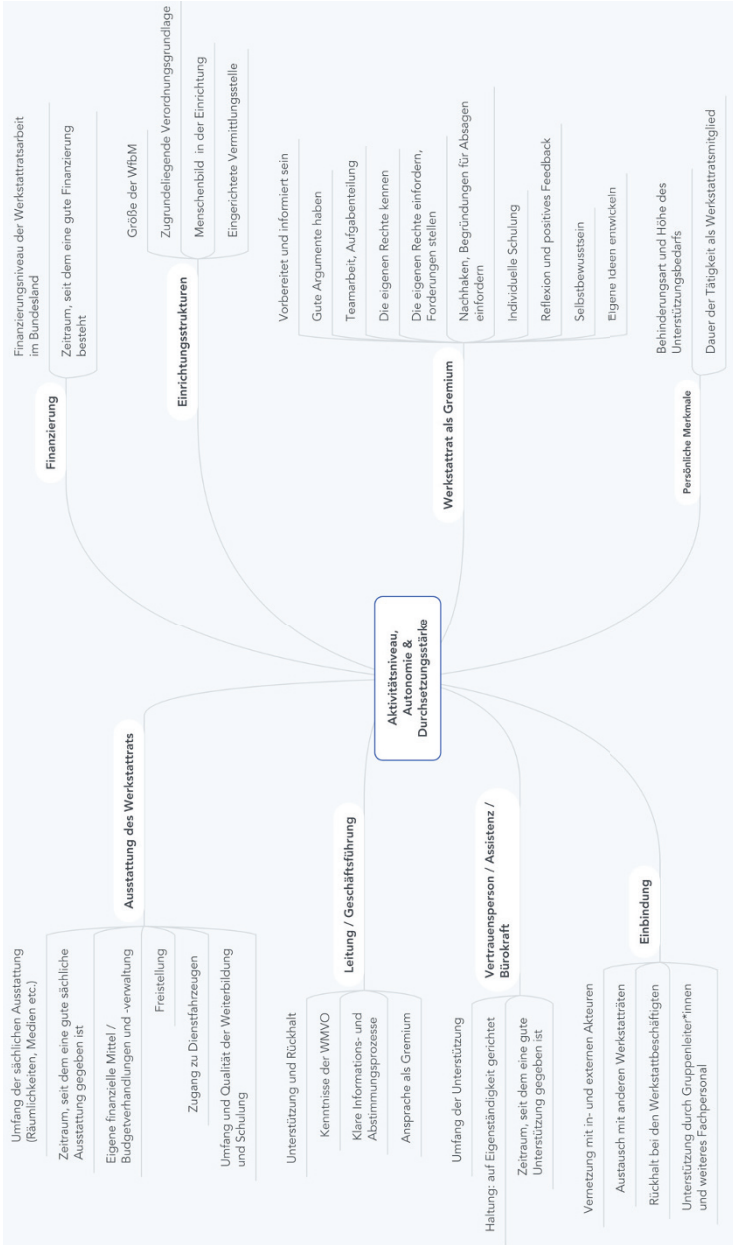


Abbildung 8: Relevante Faktoren für das Aktivitätsniveau, die Autonomie und die Durchsetzungsstärke

7 Quantitative Erhebungsergebnisse

In diesem Teil der Arbeit erfolgt die deskriptive Ergebnisdarstellung (Abschnitt 7.1) und die konfirmatorische Ergebnisanalyse (Abschnitt 7.2). Aus den Überschriften der Unterabschnitte geht jeweils hervor, aus welcher der drei quantitativen Teilstudien die dargestellten Erhebungsdaten stammen:

- Teilstudie 1 = Befragung der Werkstattträte;
- Teilstudie 2 = Befragung der Vertrauenspersonen;
- Teilstudie 3 = Befragung der Werkstattleitungen.

7.1 Deskriptive Ergebnisdarstellung – Werkstatttratsarbeit nach bundesweiten Daten

In der qualitativen Ergebnisanalyse wurden eine aktive, autonome und durchsetzungsstarke Arbeit als Sinnbild für eine gelingende Werkstatttratsarbeit herausgearbeitet. Diese drei Dimensionen können Auskunft über die Inanspruchnahme der Mitwirkungs(ver)ordnungen und die Mobilisierung der dort begründeten Rechte geben. Sie sind zentrale Elemente in Partizipationsdefinitionen und für eine wirksame Interessenvertretung (Bieneck & Engelmeyer, 2004, S. 60; Minssen & Riese, 2007, S. 25) und knüpfen an vorliegende Ergebnisse zur Werkstatttratsarbeit an (Breit & Kotthoff, 1990, S. 76, S. 115). Die folgende Ergebnisdarstellung orientiert sich an diesen Dimensionen und den Forschungsfragen der quantitativen Erhebung:

- Wie wird Werkstatttratsarbeit organisiert und ausgestaltet? (Abschnitt 7.1.1)
- Wie aktiv sind Werkstattträte? (Abschnitt 7.1.2)
- Wie autonom arbeiten die Gremien? (Abschnitt 6.1.3)
- Wie durchsetzungsstark sind Werkstattträte? (Abschnitt 7.1.4)

7.1.1 Wie wird Werkstatttratsarbeit organisiert und ausgestaltet?

In diesem Abschnitt wird im Hinblick auf zahlreiche Aspekte in 13 Unterabschnitten beschrieben, wie Werkstatttratsarbeit in den Werkstätten realisiert und ausgestaltet wird. Begonnen wird mit verschiedenen Merkmalen, die sich durch die Werkstattträger bzw. die Einbindung des Werkstatttrats in die Werkstatt ergeben.

7.1.1.1 Trägerstrukturen (Teilstudien 1 bis 3)

Angewandte Mitwirkungs(ver)ordnungen (Teilstudie 3)

Welche Mitwirkungsverordnung in einer Werkstatt angewandt wird, richtet sich verordnungsrechtlich nach der jeweiligen Trägerschaft der Werkstatt aus. Offen bleibt, ob in der Praxis immer so verfahren wird. Es stellt sich die Frage, welche Verordnung bei gemischten Trägerschaften ausgewählt wird. Um diese Aspekte zu erhellen, wird in der Teilstudie der Werkstattleitungen erfragt, welche Mitwirkungsverordnung in der Werkstatt Anwendung findet. Nach den Ergebnissen wird in 66 % der WfbM nach der WMVO verfahren. 18 % der Werkstätten arbeiten nach der DWMV und 14 % nach der CWMO.⁹⁰ 1 % benennt eine andere Grundlage, die als „Hauseigene“ (WL_Case 613) und „keine“ (WL_Case 588) beschrieben wird. Im Hinblick auf den Werkstattträger zeigen die Ergebnisse (siehe Tabelle 31), dass nicht unweigerlich bei allen kirchlichen Trägern die DWMV oder die Caritas-WMO angewandt wird.

Tabelle 31: Angewandte Mitwirkungs(ver)ordnung nach der Trägerschaft der Werkstatt (absolute Zahlen)

Träger	Welche Mitwirkungs(ver)ordnung gilt in der Werkstatt?				Gesamt
	WMVO	DWMV	CWMO	Eine andere	
Lebenshilfe	32	1	0	1	34
Diakonie	6	21	0	1	28
Caritas	8	0	16	0	24
Anthroposophischer Träger / AWO / DRK	10	0	0	0	10
Anderer Träger	31	2	4	0	37
Zwei Träger	5	1	0	0	6
Gesamt	92	25	20	2	139

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung „Welche Mitwirkungs(ver)ordnung gilt in der Werkstatt?“.

⁹⁰ In der Erhebung wurde noch die alte Abkürzung CWMO verwendet. Mittlerweile ist die Abkürzung Caritas-WMO vorgesehen.

Sechs Diakonie- und acht Caritas-WfbM benennen den Einsatz der WMVO, was in der Befragung größeren Anteilen der Werkstätten mit dieser Trägerschaft entspricht (21 % der Diakonie- bzw. 33 % Caritas-Werkstätten). Andersherum gibt es aber auch eine Werkstatt der Lebenshilfe, in der Werkstatttratsarbeit nach der DWMV praktiziert wird. In sechs Fällen werden zwei Werkstattträger angegeben. Dies ist der Fall, wenn die Werkstatt z. B. von mehreren Vereinen getragen wird. In diesen bleibt der Einsatz der WMVO der Regelfall.

Aufführung des Werkstattrats im Organigramm (Teilstudie 1)

In der überregionalen Interessenvertretung der Werkstattträte wird empfohlen, dass Werkstattträte im Organigramm einer Werkstatt erscheinen.⁹¹ Nach Angaben aus Teilstudie 1 gibt es in 90 % der Werkstätten ein Organigramm. In Werkstätten mit Organigramm ist der Werkstatttrat zu knapp zwei Dritteln darin enthalten. Auffallend ist, dass bei diesen zwei Fragen der Anteil derjenigen, die diese nicht beantworten können, verhältnismäßig hoch ist (siehe Tabelle 32).

Tabelle 32: Vorhandenes Organigramm und Aufführung des Werkstattrats

	Gibt es in Ihrer Werkstatt ein Organigramm?		Wenn ja: Ist der Werkstatttrat dort aufgeführt?	
	<i>n</i>	In Prozent der gültigen Angaben (<i>n</i> = 300)	<i>n</i>	In Prozent der gültigen Angaben (<i>n</i> = 223)
Ja	269	90 %	139	62 %
Nein	31	10 %	84	38 %
Weiß nicht	34	–	33	–
Gesamt	334	100 %	256	100 %

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1, Frageformulierungen „Gibt es in Ihrer Werkstatt ein Organigramm?“, „Wenn ja: Ist der Werkstatttrat dort aufgeführt“.

Kontaktangaben des Werkstattrats auf der Website (Teilstudie 3)

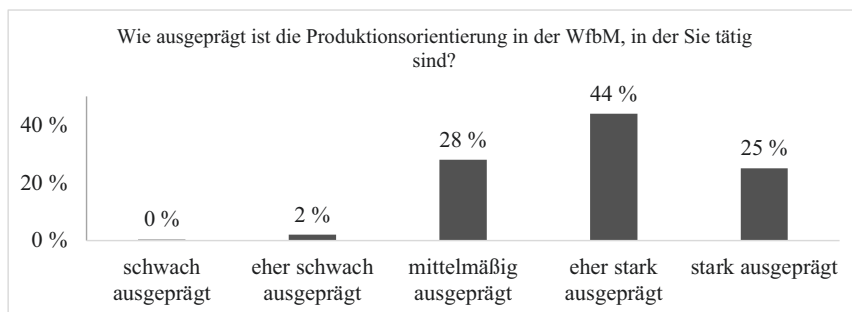
Während ein Organigramm die Werkstattstruktur nach innen kommuniziert, kommuniziert die Kontaktangabe des Werkstattrats auf der Website der Werkstatt den Werkstatttrat als Ansprechpartner des Betriebsgeschehens nach außen. Diese externe Kommunikation ist nach

⁹¹ Anmerkung auf der Mitgliederversammlung von Werkstattträte Deutschland, 05.02.2019.

Angaben aus der Leitungsbefragung bei 42 % der WfbM gegeben, wobei sich deutliche Unterschiede nach den Werkstattträgern zeigen.⁹² So sind bei 56 % der Lebenshilfe-Werkstätten Werkstattträger als Ansprechpartner für externe Stellen ausgewiesen, wohingegen dies bei den anderen sowie katholischen Trägern nur für 35 % der Werkstätten zutrifft. Die diakonischen (evangelischen) Träger verorten sich mit 46 % zwischen diesen Werten.

Bewertung der Produktionsorientierung (Teilstudie 2)

Um den gesetzlichen Auftrag umzusetzen, müssen WfbM verschiedene Aufgaben erfüllen, die sich unterschiedlich ausprägen können (siehe Abschnitt 3.1.3). Für die Arbeit von Werkstattträgern wurde 1990 (Breit & Kotthoff, 1990, S. 131) postuliert, dass dieser „in produktionsorientierten Wfb's ... den schwersten Stand“ habe. Um eine Einschätzung zur wahrgenommenen Produktionsorientierung zu erhalten, wird in der Teilstudie der Vertrauenspersonen erfragt, wie ausgeprägt diese in der jeweiligen Werkstatt ist.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Um den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, müssen Werkstätten für behinderte Menschen verschiedene Aufgaben erfüllen, die sich unterschiedlich ausprägen. Wie ausgeprägt ist die Produktionsorientierung in der WfbM, in der Sie tätig sind?“; gültige Angaben von 224 Personen.

Diagramm 3: Bewertung der Produktionsorientierung in der eigenen Werkstatt

Die Produktionsorientierung wird am häufigsten als eher stark ausgeprägt empfunden. 44 % der Befragten geben diese Einschätzung für ihre Werkstatt an. Beachtliche 25 % verweisen sogar auf die höchste Einstufung der starken Ausprägung (siehe Diagramm 3). Die geringen

⁹² Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Sind die Kontaktangaben des Werkstattträgers auf der Website Ihrer Werkstatt enthalten?“; gültige Angaben von 138 Personen.

Bewertungen werden demgegenüber kaum gewählt ($M=3.92$; $SD=0.81$). Inwieweit eine hohe Produktionsorientierung in einem negativen Zusammenhang mit der Arbeit eines Werkstatttrats steht, wird in Abschnitt 7.2.1 untersucht.

7.1.1.2 Einbezug von Zweigwerkstätten und Zweigwerkstattträte (Teilstudie 3)

Nach den Angaben der Leitungen bestehen 76 % ($n=105$) der anerkannten WfbM aus mehr als einer Betriebsstätte (Hauptwerkstatt, Zweigwerkstatt, Außenstellen).⁹³ Bei mehreren Betriebsstätten eines Werkstattträgers stellt sich die Frage, wie die verschiedenen Standorte in die Werkstatttratsarbeit eingebunden sind. Für das Mitwirkungsgeschehen ist dies ein zentraler Aspekt (siehe Abschnitt 3.3.1), weswegen in der Leitungsbefragung dezidiert berücksichtigt wird, wie die Einbindung in der Praxis erfolgt und umgesetzt wird.

Der Einbezug der Zweigwerkstätten

Der Einbezug der Zweigwerkstätten ist bei 29 % der WfbM mit mehreren Betriebsstätten derzeit in keiner besonderen Art und Weise organisiert.⁹⁴ Fast die Hälfte (44 %) gibt demgegenüber unter den Mehrfachnennungen an, dass aus jeder Betriebsstätte aktuell mindestens ein Werkstatttratsmitglied gewählt ist. 20 % verweisen auf separate (Zweig-)Werkstatttratsgremien in den Betriebsstätten und 15 % auf eine Vertretung in anderer Art. In den offenen Ergänzungen werden hier etwa Ansprechpartner*innen aus dem Werkstatttrat für Betriebsstätten (ohne Vertretung) benannt ($n=3$), Vor-Ort-Besuche bzw. Sprechstunden des Werkstatttrats ($n=8$) oder sonstige Maßnahmen aufgeführt ($n=5$; etwa „Der Werkstatttrat hat regelmäßig Sprechzeiten in den Betriebsstätten. Weiterhin treffen sich die Gruppensprecher monatlich mit dem Werkstatttrat“, WR_Case 545).

⁹³ Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Anzahl der Betriebsstätten der Werkstatt zum Stichtag 01.01.2019 (Hauptwerkstatt, Zweigwerkstatt, Außenstellen)“; gültige Angaben von 138 Personen.

⁹⁴ Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Wie ist die Vertretung der verschiedenen Betriebsstätten im Werkstatttrat derzeit organisiert? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft.)“; es liegen 113 Antworten vor; gültige Angaben von 104 Personen.

Anzahl der Werkstatttratsgremien bei mehreren Betriebsstätten

In 72 % ($n=76$) der WfbM mit mehreren Betriebsstätten ist die Werkstatttratsarbeit in Form eines singulären Werkstatttratsgremiums organisiert.⁹⁵ Für 11 % ($n=12$) werden zwei Werkstatttratsgremien aufgeführt (ohne zusätzliche übergreifende Gesamtwerkstattträte), für die restlichen 16 % ($n=17$) bis zu 13 (Zweig-)Werkstatttratsgremien, darunter am häufigsten drei ($n=10$), fünf ($n=3$) und sieben ($n=2$) Gremien. Bezogen auf alle beteiligten Werkstätten bestehen in 21 % der anerkannten WfbM mehrere Gremien.

Beachtenswert ist, dass Zweigwerkstattträte nicht nur bei Werkstätten in Trägerschaft der Diakonie und Caritas zu konstatieren sind. Auch bei den anderen Trägertypen sind Werkstattträte bei verschiedenen Betriebs-/Zweigwerkstätten einer anerkannten Werkstatt in Form von mehreren separat bestehenden Gremien vorhanden. Bei den Lebenshilfe-Werkstätten liegt dieser Anteil mit 23 % lediglich 9–10 Prozentpunkte unter den Anteilen der Diakonie (33 %) und Caritas (32 %), auch wenn diese Organisationsform in der WMVO nicht erwähnt ist.

Begründungen für Zweigwerkstattträte

Zur Ursachenforschung der eigenständigen Errichtung von separaten Werkstattträten sind im Erhebungsinstrument drei Antwortkategorien aufgeführt, die sich an § 2 Abs. 1 DWMV orientieren und um die Optionen Initiative/Wunsch von Werkstattträten und andere Gründe ergänzt wurden. Im Mittel werden zwei Ursachen bestätigt. Ursächlich begründet werden Zweigwerkstattträte am häufigsten mit der räumlichen Entfernung. Die eigenen Betriebsstrukturen und deren Personenkreise werden gleichfalls recht häufig benannt (siehe Tabelle 33).

⁹⁵ Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Sie haben angegeben, dass Ihre Werkstatt aus mehreren Betriebsstätten besteht: Wie viele Werkstatttratsgremien gibt es in diesen Betriebsstätten? (Gemeint sind Werkstatttratsgremien, die in den verschiedenen Betriebs-/Zweigwerkstätten einer anerkannten WfbM separat bestehen, z. B. aufgrund der räumlichen Entfernung. Zusätzliche übergreifende Gesamtwerkstattträte bitte nicht mitzählen.)“; gültige Angaben von 105 Personen.

Tabelle 33: Gründe für mehrere (Zweig-)Werkstattsräte (Mehrfachnennungen möglich)

Welche Gründe gibt es für (Zweig-)Werkstattsratsgremien?	Nennungen	In Prozent
Betriebsstätte/n liegen räumlich weit entfernt	21	72 %
Eigene Organisation und Leitung der Betriebsstätte/n	17	59 %
Eigenständiger besonderer Personenkreis in der/den Betriebsstätte/n	14	48 %
Initiative/Wunsch von Werkstatträten	9	31 %
Andere Gründe	2	7 %
Gesamt	63	–

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Sie haben angegeben, dass in den verschiedenen Betriebsstätten mehrere (Zweig-)Werkstattsratsgremien bestehen: Welche Gründe gibt es dafür? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft).“; gültige Angaben von 29 Personen.

In einem knappen Drittel der WfbM wird immerhin auch auf einen Impetus von Werkstatt-räten verwiesen. Als weitere Gründe werden etwa ein entsprechendes Wahlresultat („passt durch Wahlergebnis“, WL_Case 520) aufgeführt und oder bereits benannte Gründe noch einmal bestätigt.

Mitgliederzahlen bei mehreren Zweigwerkstattsräten

Bei mehreren Zweigwerkstätten stellt sich die Frage, wie mit der vorgegebenen Anzahl der Mitglieder eines Werkstattrats verfahren wird. Für 28 Werkstätten mit mehreren Werkstatt-räten sind die vollständigen Mitgliederzahlen der Zweiggremien angegeben.⁹⁶ Addiert zu einer Summe aller Werkstattratsmitglieder lässt sich diese mit der Zahl der Mitglieder nach § 3 Abs. 1 WMVO vergleichen, die sich aus der Anzahl der Wahlberechtigten⁹⁷ ergibt. Gemessen an der Zahl der belegten Plätze im Arbeitsbereich liegen die Gesamtmitgliederzahlen der

⁹⁶ Datenquelle Teilstudie 3; Filterführung/Frageformulierung gemäß gegebener Gremienanzahl: „Wie viele Personen wurden bei der letzten Wahl in das (Zweig-)Werkstattsrats- Gremium Nr. 1 gewählt?“; „Wie viele Personen wurden bei der letzten Wahl in das (Zweig-)Werkstattsrats- Gremium Nr. 2 gewählt?“; ... „Wie viele Personen wurden bei der letzten Wahl in die weiteren (Zweig-)Werkstattsratsgremien gewählt (Zweig-/Werkstattsrats-gremium Nr. 6 und weitere)?“; gültige Angaben von 28 Personen.

⁹⁷ In der eigenen Erhebung operationalisiert als „Anzahl belegter Plätze im Arbeitsbereich zum Stichtag 01.01.2019 (Werkstattstatus mit Sozialversicherung) ... [Gemeint ist die Anzahl der Plätze in allen Betriebsstätten der anerkannten WfbM (Arbeitsbereich inkl. Fördergruppen mit Sozialversicherung)].“; Datenquelle Teilstudie 3.

Zweigwerkstattträte über den Angaben, die mit der WMVO bei einem singulären Werkstatttrat vorgegeben sind. In elf Fällen wurden die Mitgliederzahlen um ein bis drei Personen aufgestockt. In den anderen Fällen sind diese noch deutlicher erhöht, als dies bezogen auf die Anzahl der Wahlberechtigten in der Werkstatt gegeben sein müsste, sprich, mit Blick auf die Mitgliederanzahl im Werkstatttrat ist die Errichtung von Zweiggremien in allen betrachteten WfbM zum Vorteil der Werkstattträte.

Übergreifende Gesamtwerkstattträte bei mehreren Zweigwerkstattträten

72 % der 29 Werkstätten mit verschiedenen (Zweig-)Werkstattratsgremien innerhalb einer anerkannten Werkstatt haben einen übergreifenden Gesamtwerkstatttrat.⁹⁸ Diese Möglichkeit zur zusätzlichen Organisation der verschiedenen Gremien ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 DWMV nach Antragstellung gegeben, die Caritas-WMO und WMVO kennen diese Option nicht. Nichtsdestotrotz sind übergreifende Gesamtwerkstattträte bei mehreren Zweigwerkstattträten auch bei anderen Werkstattträgern als der Diakonie zu finden. Die insgesamt 21 Fälle verteilen sich wie folgt: Diakonie: 7 Gesamtwerkstattträte; Lebenshilfe: 5 Gesamtwerkstattträte; anderer Träger sowie zwei Träger: je 3 Gesamtwerkstattträte; Caritas/katholischer Träger: 2 Gesamtwerkstattträte; AWO/DRK: 1 Gesamtwerkstatttrat.

7.1.1.3 Geschäftsordnung, Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen (Teilstudie 2)

In § 36 WMVO wird die Geschäftsordnung des Werkstatttrats genannt. Diese ist eine Möglichkeit der genaueren Arbeitsbestimmung. Nach Angaben der Vertrauenspersonen haben sich 38 % der Gremien an den Hauptstandorten der WfbM eine solche Geschäftsordnung gegeben.⁹⁹ Als ein weiteres Mittel zur Ausgestaltung der Amtsausführung wurde in den Gruppendiskussionen die Form einer abgeschlossenen schriftlichen Vereinbarung mit der Werkstattleitung über die Arbeitsbedingungen des Werkstatttrats benannt. In der Breite können 21 % der Gremien auf eine abgeschlossene schriftliche Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen verweisen.¹⁰⁰ Gruppiert nach Gremiumsgrößen zeigt sich unter den Antworten kein bestimmtes

⁹⁸ Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Sind die verschiedenen (Zweig-)Werkstattratsgremien zusätzlich in einem übergreifendem Gesamtwerkstatttrat organisiert?“; gültige Angaben von 29 Personen.

⁹⁹ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierungen: „Hat der Werkstatttrat eine Geschäftsordnung?“; gültige Angaben von 198 Personen.

¹⁰⁰ Datenquelle Teilstudie 2; Hat der Werkstatttrat mit der Werkstattleitung eine schriftliche Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen des Werkstatttrats abgeschlossen?“; gültige Angaben von 202 Personen.

Muster. Auffällig ist hingegen der Überschneidungsbereich mit der schriftlichen Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen. Diejenigen Werkstatträte, die auf eine Geschäftsordnung verweisen, haben in 36 % der Fälle auch eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen. Bei den Werkstatträten ohne Geschäftsordnung sind dies 10 %.

Weiterhin ist der hohe Anteil der Personen beachtenswert, welcher die Fragen nicht beantworten kann und stattdessen die Auswechoption *weiß nicht* wählt. Bei den Geschäftsordnungen sind dies 13 % ($n=30$; $N=230$), bei den schriftlichen Zusatzvereinbarungen 12 % ($n=27$; $N=230$) aller Befragten.

7.1.1.4 *Letzter Wahlzeitpunkt (Teilstudie 1)*

Nach § 12 Abs. 1 WMVO werden Werkstatträte alle vier Jahre im Zeitraum von Anfang Oktober bis Ende November gewählt. Die letzten regelmäßigen Wahlen waren im Herbst 2017 vorgesehen. Bei 87 % der Gremien ($n=286$) hat die Wahl zuletzt in diesem regelhaften Zeitraum stattgefunden.¹⁰¹ Bei 5 % der Gremien fanden die Werkstattratswahlen ein bis drei Monate davor ($n=15$), d. h. im Zeitraum Juli bis September 2017, und bei 2 % im dreimonatigen Zeitraum danach statt (bis Februar 2018, $n=5$). Auf verfrühte Wahlen im Zeitraum Oktober 2016 bis Juni 2017 verweisen 3 % ($n=11$) der Werkstatträte, was im Falle von außerplanmäßigen Wahlen den regelhaften Turnus ersetzen kann (§ 12 Abs. 2 WMVO). Bei weiteren 3 % ($n=11$) wurde erst im Zeitraum April 2018 bis September 2019 gewählt. In zwei Fällen wurde als letztes Wahldatum April 2014 und November 2015 angegeben.¹⁰²

7.1.1.5 *Interessenvertretung (Teilstudien 1 bis 3)*

Wahlüberhang und Frauenanteil bei der Wahlaufstellung (Teilstudie 1)

Die Anzahl der Mitglieder in einem Werkstattrat ist verordnungsrechtlich vorgegeben. Ist die Anzahl der Bewerber*innen bei der Wahlaufstellung höher als die zu vergebenen Plätze, deutet dies auf ein Interesse an der Tätigkeit hin (im Folgenden als Wahlüberhang bezeichnet).

¹⁰¹ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung „Wann war bei Ihnen die letzte Wahl zum Werkstattrat?“; gültige Angaben von 330 Gremien, weitere 10 Gremien verweisen lediglich auf 2017, zwei auf 2018.

¹⁰² In den folgenden Abschnitten und im Analyseteil der Arbeit war der letzte Wahlzeitpunkt ein Anker und Referenzwert für verschiedene Fragen. Für genaue Angaben werden bei einigen Auswertungen nur die Angaben der Gremien verwendet, die ihre letzten Wahlen im Oktober oder November 2017 plus / minus drei Monate abgehalten haben, was als vergleichbarer Zeitraum gelten kann. Die Verwendung ist jeweils kenntlich gemacht.

Auf Wunsch von Werkstatträte Deutschland (siehe vertiefter Pretest, Abschnitt 5.3.4) wird zudem erhoben, wie sich der Frauenanteil bei den Wahlvorschlägen zuletzt gestaltete. Für die letzten Wahlaufstellungen des Werkstattrats werden insgesamt 1.512 Kandidatinnen und 2.619 Kandidaten benannt.¹⁰³ Im Vergleich zur Anzahl der derzeitigen Werkstatratsmitglieder erreichten 75 % ($n=202$) der Gremien einen Wahlüberhang von fünf Personen oder mehr.¹⁰⁴ Bei 2 % ($n=5$) liegt kein Wahlüberhang vor. Als Maximalwert wird eine Wahlaufstellung von 59 Personen für ein siebenköpfiges Gremium benannt. Im Mittel kandidierten 2.87-mal so viele Personen, wie sich Mitglieder im Werkstattrat befinden ($SD=1.46$; bezogen auf die Gremien, nicht die Gesamtzahlen). Der Frauenanteil unter den kandidierenden Personen beträgt bei den Gesamtangaben 37 %. Dies entspricht dem Anteil weiblicher Werkstatratsmitglieder und liegt etwas unter dem Frauenanteil in WfbM (siehe Abschnitt 7.1.1.6). Bezogen auf die einzelnen Gremien liegt der arithmetische Mittelwert der weiblichen Kandidatinnen bei 36 % ($SD=16$ Prozentpunkte). Gar keine Frau kandidierte bei 3 % ($n=7$) der Gremien. Der Maximalwert des Frauenanteils bei den Wahlaufstellungen beläuft sich in zwei Fällen auf 83 %.¹⁰⁵

Wahlbeteiligung (Teilstudie 1)

In der Mitbestimmungsforschung gilt die Wahlbeteiligung an den Betriebsratswahlen als Ausdruck davon, inwieweit die Belegschaft an der Interessenvertretungspolitik interessiert ist (Kißler et al., 2011, S. 111). Danach gefragt, wie viele Beschäftigte zuletzt gewählt haben, wählen beachtliche 84 Werkstatträte die Ausweichoption *weiß nicht*, was 24 % der befragten Gremien entspricht. Weitere 33 Werkstatträte (10 %) machen keine Angabe. Lediglich für 227 Gremien liegen gültige Angaben vor. Davon benennen 39 % die genaue Wahlbeteiligung, 61 % machen ungefähre Angaben. Demnach haben im Mittel zuletzt 73 % der wahlberechtigten Beschäftigten gewählt ($SD=16$ %).¹⁰⁶ Die Wahlbeteiligung reicht von minimal 33 % bis zu 100 %. Eine Wahlbeteiligung von 70 % oder mehr ist für 64 % der Gremien gegeben. Unter 50 % liegt sie nur bei 8 %. Nach Bundesländern betrachtet variiert die Wahlbeteiligung im

¹⁰³ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Wie viele Personen hatten sich für die Wahl aufgestellt? ... Frauen und ... Männer“; gültige Angaben von 267 Gremien.

¹⁰⁴ Berechnung: Anzahl kandidierende Frauen und Männer – Anzahl Werkstatratsmitglieder; gültige Angaben von 271 Gremien.

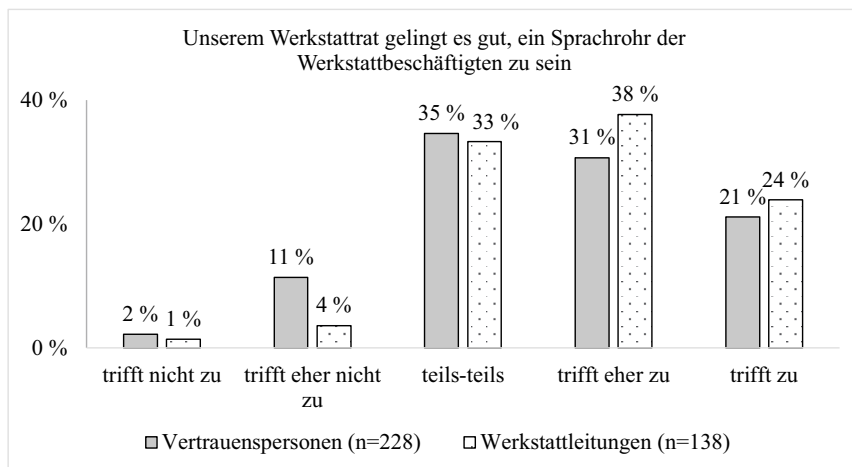
¹⁰⁵ Berechnung: $\frac{\text{Anzahl Frauen unter den Wahlaufstellungen}}{\text{Wahlaufstellungen}} \times 100$; gültige Angaben von 267 Gremien.

¹⁰⁶ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Wie viel Prozent der wahlberechtigten Beschäftigten haben gewählt? Man sagt auch: wie hoch war die Wahl-Beteiligung?“ genau ... Prozent oder ungefähr... Prozent“.

Mittel von 63 % in NRW ($n=28$) bis zu 82 % in Thüringen ($n=11$). Bezogen auf die Trägerschaft zeigt sich in den anthroposophischen Einrichtungen ein besonders positives Bild. Hier haben im Mittel zuletzt 93 % der Berechtigten gewählt, allerdings ist die zugrundeliegende Fallzahl ($n=14$) recht gering.

Bewertung der Interessenvertretung aus der Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (Teilstudie 2 und 3)

Zur Bewertung der Interessenvertretung aus der Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen wird die Aussage verwendet: „Unserem Werkstatttrat gelingt es gut, ein Sprachrohr der Werkstattbeschäftigten zu sein“. Die Formulierung „Sprachrohr der Beschäftigten“ entstammt den Gruppendiskussionen der qualitativen Erhebungsphase und wurde dort als Sinnbild für eine gelingende Interessenvertretung verwendet. Die Einschätzung dieser Parabel wird in den Teilstudien 2 und 3 mit einer Skala von *trifft nicht zu* (1) bis *trifft zu* (5) erhoben (siehe Diagramm 4).



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2 und 3; Frageformulierung: „... Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit diese für Ihren Werkstatttrat zutrifft. (Wenn mehrere Gremien bestehen, die Angaben nur auf den Werkstatttrat der Hauptwerkstatt beziehen.): Unserem Werkstatttrat gelingt es gut, ein Sprachrohr der Werkstattbeschäftigten zu sein.“; Bewertung der Aussage von *trifft nicht zu* (1) bis *trifft zu* (5).

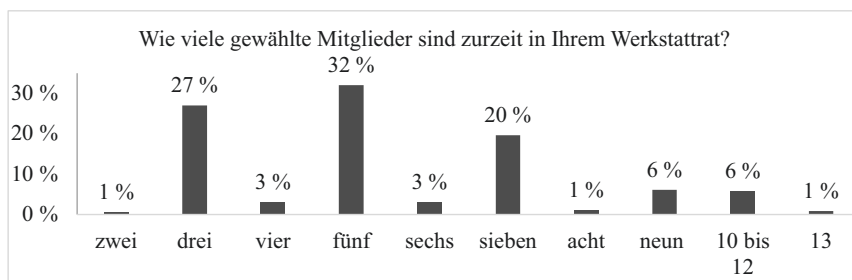
Diagramm 4: Beurteilung der sinnbildlichen Interessenvertretung aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen

Im Mittel bewerten die Werkstattleitungen ihre Gremien etwas besser ($M=3.79$; $SD=0.9$) als die Vertrauenspersonen ($M=3.57$; $SD=1.02$), deren Wahrnehmung des Werkstattrats als Sprachrohr der Werkstattbeschäftigten jedoch tendenziell gleichfalls positiv ausfällt. So beurteilen über 50 % der Vertrauenspersonen die Aussage mit den höchsten Bewertungsstufen *trifft zu* oder *trifft eher zu*.

7.1.1.6 Zusammensetzung der Gremien (Teilstudie 1)

Anzahl der derzeitigen Werkstattratsmitglieder

Nach § 3 Abs. 1 WMVO bestehen Werkstatträte aus mindestens drei Mitgliedern, wobei sich die Zusammensetzung im Verhältnis zu den Wahlberechtigten in Zweierschritten bis zu 13 Mitgliedern erhöht. Danach gefragt, wie viele gewählte Mitglieder sich zurzeit im Werkstattrat befinden, werden am häufigsten fünf Personen angegeben (siehe Diagramm 5). Rund ein Drittel der Werkstatträte entspricht dieser Gremiengröße. Größenordnungen von drei und sieben Mitgliedern sind ebenfalls gängig. Hingegen tauchen mehr als sieben Mitglieder vergleichsweise selten auf, ebenso die geraden Ziffern. Dies entspricht dem Umstand, dass diese nur nach der Mitwirkungsverordnung der Diakonie vorkommen können oder durch Ausfälle bzw. Zusatzvereinbarungen bedingt sind. Im Mittel beträgt die Gremiumsgröße 5.5 Personen ($SD=2.3$). Inwieweit höhere Mitgliederzahlen mit einer aktiveren und autonomen Arbeitsweise eines Gremiums verbunden sind, wird in Abschnitt 7.2.1 überprüft.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung „Wie viele gewählte Mitglieder sind zurzeit in Ihrem Werkstattrat?“; gültige Angaben von 339 Gremien; fünf Fälle wurden von der Auswertung ausgeschlossen, da diese unrealistisch hoch sind.

Diagramm 5: Anzahl der derzeitigen Werkstattratsmitglieder

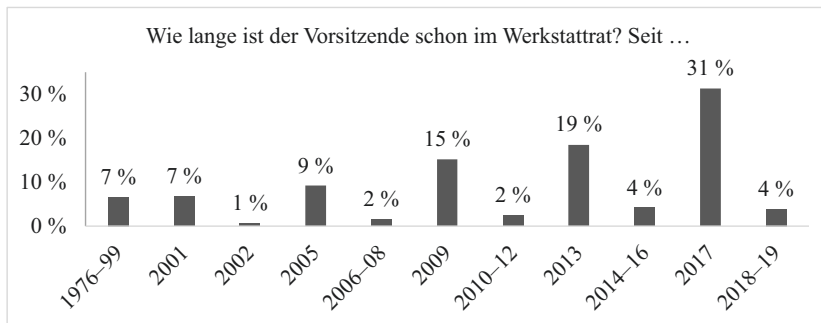
Vertretene Geschlechter

Für eine repräsentative Vertretung sollen die „Geschlechter ... entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis“ (§ 3 Abs. 2 WMVO) im Werkstatttrat vertreten sein. Nach den vorliegenden Gesamtangaben sind 38 % der Werkstattratsmitglieder Frauen (weibliche Mitglieder: 734, männliche Mitglieder: 1.219, Mitglieder gesamt: 1.953; Angaben von 344 Gremien). Damit liegt der Frauenanteil im Werkstatttrat etwas unter dem Anteil der weiblichen Leistungsberechtigten in WfbM, der im Zeitraum 2007 bis 2017 konstant mit 41 % angegeben wird (BAGüS & con_sens, 2019, S. 42). Bezogen auf die einzelnen Gremien zeigen sich indes sehr unterschiedliche Situationen: In 10 % der Gremien sind gar keine Frauen vertreten. Knapp 2 % sind reine Frauengremien.¹⁰⁷ Der Median des Frauenanteils unter den Mitgliedern der Werkstattträge liegt bei 33 % ($M=38.30$; $SD=21.90$). Das heißt, in der einen Hälfte der Gremien liegt der Frauenanteil unter, in der anderen Hälfte über 33 %. Bei 29 % der Gremien sind 50 % oder mehr Frauen vertreten.

Tätigkeitsdauer der vorsitzenden Person im Werkstatttrat

In den Gruppendiskussionen wird die persönliche Erfahrung der Mitglieder als wichtiges Kriterium einer hochwertigen Werkstattratsarbeit betont und etwa ein „Hineinwachsen in das Amt“ hervorgehoben. Dies wird in Teilstudie 1 im Hinblick auf die Tätigkeitsdauer der vorsitzenden Person untersucht, da diese in den Gremien eine exponierte Funktion einnimmt. 31 % der Werkstattratsvorsitzenden sind erst kürzlich, seit der Wahl 2017, im Werkstatttrat. Der Median entfällt auf das Jahr 2013. Ein Großteil der vorsitzenden Personen befindet sich in der zweiten Amtszeit oder ist noch länger im Werkstatttrat (siehe Diagramm 6). Die längste Tätigkeitsdauer datiert sich auf das Jahr 1976 und beträgt 44 Jahre (bezogen auf den Erhebungszeitpunkt 2019). Die Kumulationen der Angaben in den Jahren 2017, 2013 etc. entspricht den regelhaften Wahlperioden. Im Mittel werden 9.15 Tätigkeitsjahre erreicht ($SD=7.00$). Drei Gremien benennen, dass sie keine*n Werkstattratsvorsitzende*n und stattdessen eine gleichberechtigte Selbstverwaltung haben.

¹⁰⁷ Berechnung: $\frac{\text{Anteil weibliche Werkstattratsmitglieder}}{\text{Mitgliederanzahl Werkstatttrat}} \times 100$; gültige Angaben von 344 Gremien.



Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Wie lange ist der Vorsitzende schon im Werkstattrat?“; gültige Angaben von 333 Gremien.

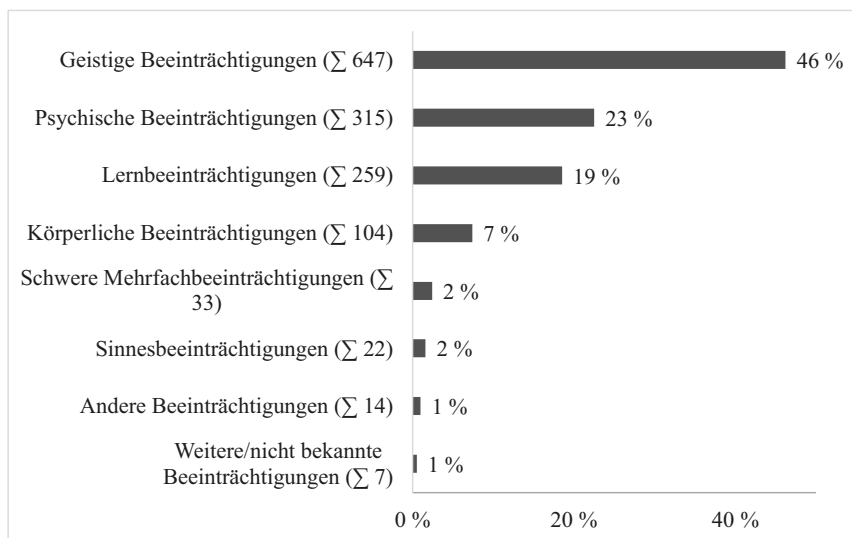
Diagramm 6: Jahr des Beitritts der Vorsitzenden in den Werkstattrat

In Abschnitt 7.2.1 wird weitergehender untersucht, inwieweit ein statistischer Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsdauer der*des ersten Vorsitzenden und dem Aktivitätsniveau bzw. der autonomen Arbeitsweise eines Gremiums statistisch feststellbar ist.

7.1.1.7 Beeinträchtigungen der Mitglieder (Teilstudie 2)

In den Gruppendiskussionen wurde die Hypothese geäußert, dass Personen mit geistigen Beeinträchtigungen unter den Werkstatratsmitgliedern unterrepräsentiert sind. Um dies zu untersuchen, werden die primären Beeinträchtigungen der Werkstatratsmitglieder in der Teilstudie der Vertrauenspersonen im Hinblick auf sechs verschiedene Ausprägungen und zwei offen gehaltene Kategorien erfragt.¹⁰⁸ Insgesamt liegen Angaben zu 1.401 Werkstatratsmitgliedern vor. Diagramm 7 zeigt, wie sich die angegebenen primären Beeinträchtigungsarten verteilen.

¹⁰⁸ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Welche Beeinträchtigungen haben die gewählten Mitglieder Ihres Werkstatrats? (Bitte jedes Mitglied nur einmal nach der vorhandenen [vermuteten] primären Beeinträchtigungsort nennen. Wenn Sie diese nicht so genau wissen, können Sie „Weitere Werkstatratsmitglieder“ angeben. Wenn mehrere Gremien bestehen, die Angaben nur auf den Werkstattrat der Hauptwerkstatt beziehen.“; gültige Angaben von 223 Personen.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2 (Summe der Merkmalsausprägung); es liegen Angaben zu 1.401 Werkstatttratsmitgliedern vor; gültige Angaben von 223 Personen.

Diagramm 7: Primäre Beeinträchtigungsarten der Werkstatttratsmitglieder

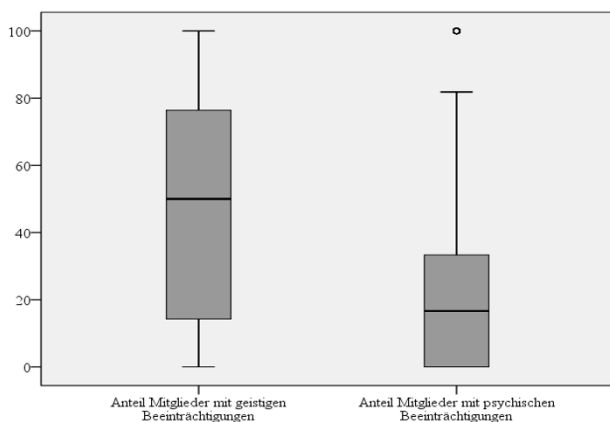
Demnach sind Personen mit geistigen Beeinträchtigungen am häufigsten unter den Werkstatttratsmitgliedern vertreten. Mitglieder mit psychischen Beeinträchtigungen sind mit 23 % die zweitgrößte Personengruppe, dicht gefolgt von Mitgliedern mit Lernbeeinträchtigungen. Körperliche Beeinträchtigungen werden für 7 % der Werkstatttratsmitglieder angegeben, wohingegen schwere Mehrfachbeeinträchtigungen und Sinnesbeeinträchtigungen nur auf je 2 % zutreffen. Als andere Beeinträchtigungen sind Suchterkrankungen, Mehrfachbeeinträchtigungen, Schädel-Hirn-Trauma, Autismus und Multiple Sklerose aufgeführt. Für fast alle Werkstatttratsmitglieder wurde die vorhandene (vermutete) primäre Beeinträchtigungsart benannt, lediglich für sieben Mitglieder wurde die Kategorie *weitere Werkstatttratsmitglieder (Beeinträchtigungsart ist nicht bekannt)* gewählt.

Direkte Vergleichsangaben zur Verteilung der Beeinträchtigungen liegen nicht vor. So wird in der Mitgliederstatistik der BAG WfbM lediglich zwischen drei Beeinträchtigungsarten der Werkstattbeschäftigten differenziert, die zuletzt bei 75 % (Menschen mit geistiger Beeinträchtigung), 21 % (Menschen mit psychischer Beeinträchtigung) und 4 % (Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung) lagen (BAG WfbM, 2020c). Nimmt man diese Zahlen als Näherungswerte, zeigt sich, dass Werkstattbeschäftigte mit psychischen Beeinträchtigungen in

etwa ihrem Anteil entsprechend unter den Werkstattratsmitgliedern repräsentiert sind. Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen tauchen hingegen etwas häufiger in den Gremien auf, als diese in den WfbM tatsächlich beschäftigt sind. Werkstattbeschäftigte mit geistigen Beeinträchtigungen sind im Vergleich der Zahlen der BAG unterrepräsentiert, selbst wenn zu dieser Gruppe die Personen mit Lernbeeinträchtigungen addiert werden. Eine ähnlich starke Unterrepräsentanz, wie sie von Breit und Kotthoff (1990, S. 14) konstatiert wurde, lässt sich jedoch nicht festhalten.

Beeinträchtigungsanteile in den Werkstattratsgremien

Mit den Zahlen lässt sich herausarbeiten, wie homo- oder heterogen die Gremien im Hinblick auf die verschiedenen Beeinträchtigungsformen ausfallen. So wird in den Gruppendiskussionen angegeben, dass Werkstatträte mit einem hohen Anteil von Mitgliedern mit geistigen Beeinträchtigungen schwierige Ausgangsbedingungen haben, inwieweit sich dies statistisch in der Arbeitsweise eines Gremiums bemerkbar macht, ist in Abschnitt 7.2.1 dargestellt. In den meisten Gremien sind Mitglieder mit verschiedenen Beeinträchtigungen vertreten. Manche Gremien sind jedoch auch vollständig mit Personen der Kategorien geistige Beeinträchtigung, psychische Beeinträchtigung, schwere Mehrfach- oder Lernbeeinträchtigung besetzt. Werkstatträte in einer reinen Besetzung von Mitgliedern mit Sinnesbeeinträchtigungen ($Max = 33\%$) oder körperlichen Beeinträchtigungen ($Max = 86\%$) kommen hingegen nicht vor. Die Boxplots in Diagramm 8 stellen die durchschnittliche Gremienzusammensetzung im Hinblick auf geistige und psychische Beeinträchtigungen dar. Die breiteren Striche in der Mitte zeigen die Mediane in den Gruppen, die bei 50 % und 17 % liegen. Dies bedeutet, dass in der einen Hälfte der Gremien der Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen weniger als 50 % und in der anderen Hälfte mehr als 50 % beträgt. Im Hinblick auf psychische Beeinträchtigungen wird der Median bereits bei 17 % erreicht. Mit den Enden der grauen Balkenflächen sind die Lagemaße der 25%- und 75%-Perzentile markiert. Diese zeigen, dass 25 % der Werkstatträte eine Besetzung von Mitgliedern mit geistigen Beeinträchtigungen von weniger als 14 % haben. In 25 % der Gremien liegt dieser Mitgliederanteil über 78 %. Werkstattratsmitglieder mit psychischen Beeinträchtigungen kommen hingegen in 25 % der Gremien gar nicht vor und für 75 % der Gremien beträgt der Anteil weniger als 33 %.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; y-Achse in Prozent der Werkstattratsmitglieder; gültige Angaben von 223 Personen.

Diagramm 8: Boxplots mit der Verteilung der Anteile von Mitgliedern mit geistigen und psychischen Beeinträchtigungen (in Prozent der Werkstattratsmitglieder)

Eine große Abweichung (Ausreißer) ist in der Darstellung zusätzlich als Punkt markiert. Dieser wird für die 100 % Besetzung mit psychisch beeinträchtigten Personen angezeigt. Angesichts spezieller Werkstätten für diesen Personenkreis ist diese Angabe plausibel. Wie das Diagramm verdeutlicht, liegt in den meisten Gremien eine Durchmischung der Personenkreise vor.

Persönliche Assistenz und Übernahme von Assistenz Tätigkeiten

Als Indikator für einen hohen Unterstützungsbedarf der Werkstattratsmitglieder wurde der personenbezogene Assistenzbedarf in den Gremien erhoben, der bspw. eine aktive Teilnahme an externen Veranstaltungen erschweren kann. In über der Hälfte der Gremien (52 %) benötigen Mitglieder des Werkstattrats persönliche Assistenz in den Bereichen Körperpflege, Mobilität oder Kommunikation. Die personenbezogenen Assistenz Tätigkeiten werden am häufigsten in den Bereichen Mobilität (78 %), Kommunikation (60 %) oder Körperpflege (37 %) benötigt.¹⁰⁹ Inwieweit die Anzahl der (nicht) benötigten Assistenz Tätigkeiten und das

¹⁰⁹ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Benötigen Mitglieder des Werkstattrats persönliche Assistenz in den Bereichen Körperpflege/Mobilität/Kommunikation? (Gemeint sind personenbezogene Assistenz Tätigkeiten. Bitte geben Sie alles an, was auf Ihren Werkstatttrat zutrifft. Bei mehreren Werkstattratsgremien, die

Aktivitätsniveau bzw. die autonome Arbeitsweise eines Gremiums korrelieren, wird in Abschnitt 7.2.1 geprüft.

Die Assistenz Tätigkeiten werden zum Großteil (89 %) von den Vertrauenspersonen übernommen.¹¹⁰ Bei einem Drittel der Gremien erfolgt die Übernahme der Assistenz Tätigkeiten auch durch den Werkstatttratt (32 %). In ca. jeder fünften WfbM sind zudem andere Personen involviert (23 %). Als andere Personen werden etwa ein Pflegedienst/Pflegefachkraft ($n=8$), das weitere Personal der WfbM (Gruppenleiter, Werkstattleiter, Sozialdienst, $n=6$), Fahrdienst/Taxiunternehmen ($n=3$), FSJler ($n=2$) oder sonstige Personen ($n=7$) benannt.

7.1.1.8 Personelle Ressourcen (Teilstudie 2)

Freistellungen für die Werkstatttratsarbeit

Eine Freistellung für die Gremienarbeit wird in der Mitbestimmungsforschung als zentrale Arbeitsressource angesehen (Minssen & Riese, 2007, S. 58). Für 28 % der Werkstatttratsgremien liegt eine andauernde Freistellung des*der ersten Vorsitzenden vor.¹¹¹ Diese ist rund zur Hälfte (52 %) als Freistellung in vollem Umfang der Arbeitszeit (Vollfreistellung) realisiert. 14 % der Befreiungen gestalten sich als Freistellung zur Hälfte der üblichen Arbeitszeit (halbe Freistellung) und für 33 % wird auf eine andere Teilfreistellung verwiesen. Hierunter werden am häufigsten ($n=7$) bedarfsbezogene Freistellungen aufgeführt, aber auch konkrete Werte wie 3 Std. pro Woche ($n=1$) oder 1.5 bis 2 Wochentage ($n=5$). Die Hypothese, dass eine gegebene Freistellung einen positiven Effekt auf eine aktive und autonome Arbeit eines Gremiums hat, wird in Abschnitt 7.2.1 aufgegriffen und getestet.

Angaben auf den Werkstatttratt der Hauptwerkstatt beziehen.); gültige Angaben von 225 Personen, es liegen 204 Nennungen zu Assistenzbedarfen von 116 Personen vor.

¹¹⁰ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Durch wen werden die persönlichen Assistenz Tätigkeiten in den Bereichen Körperpflege/Mobilität/Kommunikation übernommen, wenn diese während der Werkstatttratsarbeit anfallen? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft. Bei mehreren Werkstatttratsgremien, ...); Angaben in Prozent der Fälle; es liegen 162 Antworten vor; gültige Angaben von 113 Personen.

¹¹¹ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierungen: „Ist der/die erste Vorsitzende für die Arbeit als Werkstatttratt/-rätin freigestellt? (Gemeint ist eine andauernde Freistellung von der Tätigkeit im Arbeitsbereich für die Werkstatttratsarbeit nach § 37 Abs. 3 WMVO / CWMO bzw. § 44 Abs. 1 DWMV.)“; gültige Angaben von 226 Personen. Folgefrage bei vorliegender Freistellung: „In was für einem Umfang ist der/die erste Vorsitzende für die Werkstatttratsarbeit freigestellt? (Bei mehreren Gremien, die Angabe auf den/die Vorsitzende/n des Werkstatttrats der Hauptwerkstatt beziehen.); gültige Angaben von 63 Personen.

Die stellvertretenden Vorsitzenden üben mit 14 % ihr Amt noch seltener mit andauernden Freistellungen aus.¹¹² In der Regel ist auch eine Freistellung des*der ersten Vorsitzenden gegeben, wenn die Stellvertreter*innen dauerhaft freigestellt sind. Die insgesamt 32 freigestellten stellvertretenden Vorsitzenden, die benannt werden, sind gleichfalls mit 44 % am häufigsten in vollem Umfang der Arbeitszeit für den Werkstatttrat tätig. Für 5 Fälle (16 %) wird eine halbe Freistellung angegeben. In 13 Fällen (41) liegen andere Situationen vor, die als Freistellungen nach Bedarf ($n=6$) oder in einem Umfang von 2 bis 10 Wochenstunden ($n=7$) beziffert werden.

Nach § 37 Abs. 3 WMVO (und Caritas-WMO) ist eine Freistellung des*der Vorsitzenden von der Tätigkeit ab 200 Wahlberechtigten möglich, ab 700 auch für die Stellvertretung. In der DWMV sind etwas abweichende Angaben gegeben (§ 44 Abs. 1 DWMV). Angaben zur Anzahl der Wahlberechtigten liegen aus der Teilstudie 2 nicht vor; auf diese kann nur indirekt über die Mitgliederanzahl des Werkstattrats geschlossen werden, die sich anhand der Wahlberechtigten bemisst. Zum Beispiel besteht ein Werkstatttrat bei 201 bis 400 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern etc. (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 WMVO). In Tabelle 34 sind die vorliegenden andauernden Freistellungen nach der Mitgliederanzahl der Werkstatträte im Hinblick auf vier Gremiumsgrößen dargestellt. Erwartungsgemäß steigt die Anzahl der vorliegenden Freistellungen der vorsitzenden Person mit der Mitgliederzahl. Anders gestaltet sich die Situation bei den stellvertretenden Vorsitzenden. Hier liegen bei den mittleren Werkstatträten weniger Freistellungen vor als bei der kleinsten Gremiumsgröße von drei oder vier Mitgliedern. Bei diesen Werkstatträten sind es sogar etwas mehr Stellvertreter*innen als Vorsitzende, die über eine dauerhafte Freistellung verfügen.

¹¹² Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierungen: „Ist der/die stellvertretende Vorsitzende für die Arbeit als Werkstatttrat/-rätin freigestellt? (Gemeint ist eine andauernde Freistellung von der Tätigkeit im Arbeitsbereich für die Werkstattratsarbeit nach § 37 Abs. 3 WMVO / CWMO bzw. § 44 Abs. 1 DWMV.); gültige Angaben von 226 Personen. Folgefrage bei vorliegender Freistellung „In was für einem Umfang ist der/die stellvertretende Vorsitzende für die Werkstattratsarbeit freigestellt? (Bei mehreren Gremien, die Angabe auf den/die stellvertretende/n Vorsitzende/n des Werkstattrats der Hauptwerkstatt beziehen.)“; gültige Angaben von 13 Personen.

*Tabelle 34: Andauernde Freistellungen der*des ersten und stellvertretenden Vorsitzenden nach Gremiumsgröße*

Gremiumsgröße	Freistellung Vorsitzende*r			Freistellung Stellvertretung		
	Ja	Nein	Gesamt	Ja	Nein	Gesamt
3 oder 4 Mitglieder ($n=51$)	18 %	82 %	100 %	20 %	80 %	100 %
5 oder 6 Mitglieder ($n=85$)	25 %	75 %	100 %	9 %	91 %	100 %
7 oder 8 Mitglieder ($n=46$)	37 %	63 %	100 %	9 %	91 %	100 %
9 oder mehr Mitglieder ($n=37$)	38 %	62 %	100 %	27 %	73 %	100 %

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; gültige Angaben von 219 Personen.

Nach § 37 Abs. 3 WMVO können sich die Stellvertretungen ab 700 Wahlberechtigten freistellen lassen. Diese Größenordnung liegt verordnungsgemäß ab neun Mitgliedern vor. Dementsprechend wird diese Frestellungsmöglichkeit am häufigsten in dieser Gremiumsgröße genutzt.

Übernahme der Bürotätigkeiten

Als weitere mögliche Arbeitsressource eines Werkstattrats wird in § 39 Abs. 2 WMVO eine Bürokraft erwähnt. Die anfallenden Bürotätigkeiten des Werkstattrats werden jedoch bei 87 % der Gremien durch die Vertrauenspersonen übernommen ($n=200$),¹¹³ zu 67 % ($n=157$) auch durch den Werkstattrat. Eine gemeinsame Erledigung der Tätigkeiten durch den Werkstattrat und die Vertrauenspersonen trifft auf 54 % der Gremien ($n=124$) zu. Andere Personen sind mit 4 % bei den Bürotätigkeiten selten. Benannt werden hier das hauptamtliche Personal der WfbM (Sozialdienst, Verwaltung; $n=5$); ein*e Schriftführer*in für das Protokoll ($n=4$) sowie ein Werkstattbeschäftigter, der Protokolle streut. Eine Bürokraft für den Werkstattrat, wie sie in der WMVO als potenzielle Arbeitsressource erwähnt wird, gibt es mit 3 % lediglich in sechs WfbM.

¹¹³ Datenquelle Teilstudie 2: Frageformulierung: „Durch wen werden die Bürotätigkeiten übernommen, die durch die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung des Werkstattrats anfallen? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft. Wenn mehrere Werkstattratsgremien bestehen, die Angaben nur auf den Werkstattrat der Hauptwerkstatt beziehen)“; es liegen 369 Antworten vor; gültige Angaben von 230 Personen.

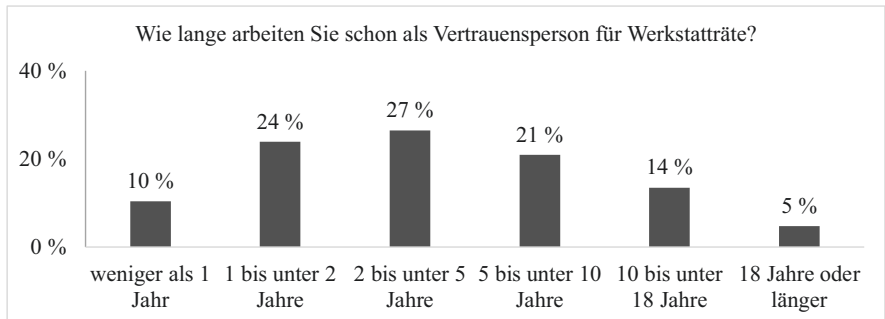
Die vorhandenen Bürokräfte arbeiten in einem Umfang von 0.5 ($n=2$) bis zu 36.5 ($n=1$) Stunden pro Woche für den Werkstatttrat. Weiter wurden benannt 1, 2 und 10 Wochenstunden.

7.1.1.9 Rahmenbedingungen der Arbeit von Vertrauenspersonen (Teilstudien 2 und 3)

Vertrauenspersonen nehmen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung von Werkstattträten ein. Aus der qualitativen Untersuchung ging hervor, dass die Arbeitsbedingungen von Vertrauenspersonen höchst unterschiedlich sind, weswegen diese in der quantitativen Erhebungsphase dezidiert untersucht werden.

Tätigkeitsdauer und Personengruppen (Teilstudie 2)

Als Referenzwert für den Schulungsumfang der Vertrauenspersonen wird erhoben, wie lange diese ihre Tätigkeit bereits ausüben.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung „Wie lange arbeiten Sie schon als Vertrauensperson für Werkstattträte?“; gültige Angaben von 230 Personen.

Diagramm 9: Tätigkeitsdauer der Vertrauenspersonen

40 % der befragten Vertrauenspersonen sind bereits fünf Jahre oder länger für Werkstattträte tätig. 27 % üben die Tätigkeit zwei bis fünf Jahre aus, rund ein Drittel seit weniger als zwei Jahren (siehe Diagramm 9).

Eine der Neuerungen im Bundesteilhabegesetz für Werkstattträte ist die Möglichkeit, auch externe Vertrauenspersonen zu wählen. Dennoch entstammen die befragten Vertrauenspersonen überwiegend dem Fachpersonal der WfbM (89 %) oder dem Fachpersonal des Einrichtungsträgers (7 %). Externe Vertrauenspersonen sind mit 4 % bisher kaum vorhanden, und auch die Vertrauenspersonen aus einer anderen Gruppe (1 %) nehmen eine geringe Bedeutung

ein.¹¹⁴ Als weitere Personengruppen werden hier lediglich eine „eigene unabhängige Angestelltenstelle“ (VP_Case 424) und ein „Ruheständler mit ¼ Stellenanteil“ (VP_Case 622) benannt.

Tätigkeit als Betriebs-/Personalrat bzw. in der Mitarbeitervertretung (Teilstudie 2)

Erfahrungswerte von Vertrauenspersonen im Betriebsrat oder der Mitarbeitervertretung wurden in den Gruppendiskussionen positiv hervorgehoben. Nach der bundesweiten Befragung sind oder waren 22 % der Vertrauenspersonen schon einmal als Betriebs-/Personalrat bzw. in der Mitarbeitervertretung (MAV) tätig.¹¹⁵ Von diesen 50 Personen waren über die Hälfte (27 Personen) zu einem früheren Zeitpunkt in der Arbeitnehmervertretung der Werkstatt oder des Einrichtungsträgers. 13 Vertrauenspersonen sind derzeit im Betriebs-/Personalrat / der MAV der Werkstatt / des Einrichtungsträgers, und 10 Personen waren zu einem früheren Zeitpunkt in der Arbeitnehmervertretung bei einem anderen Arbeitgeber. Ein ähnlich hoher Anteil von Vertrauenspersonen, die der betrieblichen Interessenvertretung nahestehen, wurde auch von Schlummer (2004) für seine lokale Studie im Raum Köln ermittelt. Hier waren es ca. 20 % der Vertrauenspersonen, die „sich auch im Rahmen von Betriebsrat etc. für die Interessen des Werkstattrates einsetzen“ (S. 75).

Kündigungsschutz (Teilstudie 2)

Da sich durch die Unterstützung des Werkstattrats Spannungen mit der Werkstatt als Arbeitgeber ergeben können, wurde erfragt, ob für die „Tätigkeit als Vertrauensperson analog zum Betriebsrat / zur Mitarbeitervertretung / zum Personalrat ein besonderer Kündigungsschutz“ besteht. Von der Frage ausgenommen waren externe Vertrauenspersonen, da sich für diese ein anders gelagertes Arbeitsverhältnis ergibt. Beachtenswert ist zunächst, dass 31 der Vertrauenspersonen (14 %) auf die Option *weiß nicht* ausweichen. In 86 % der gültigen Fälle ist kein besonderer Kündigungsschutz für die Arbeit als Vertrauensperson gegeben. Lediglich 9 % der

¹¹⁴ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Welcher Gruppe von Vertrauenspersonen können Sie sich zuordnen?“; gültige Angaben von 230 Personen.

¹¹⁵ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierungen: „Sind oder waren Sie schon einmal als Betriebs- / Personalrat bzw. in der Mitarbeitervertretung tätig? (In der Folgefrage können Sie angeben, ob dies beim derzeitigen oder einem anderen Arbeitgeber zutrifft.); gültige Angaben von 230 Personen; Folgefrage: „Sie haben angegeben, dass Sie als Betriebs- / Personalrat bzw. in der Mitarbeitervertretung tätig sind oder schon einmal tätig waren: Was trifft auf Sie zu? ...“; gültige Angaben von 50 Personen.

Vertrauenspersonen haben einen solchen und 4 % haben einen besonderen Kündigungsschutz bereits durch ihre Tätigkeit im Betriebsrat / Personalrat / in der Mitarbeitervertretung. Weitere 2 % verweisen auf andere Situationen. Aus den beschriebenen anderen Situationen und zusätzlichen Anmerkungen zum (fehlenden) Kündigungsschutz (siehe Tabelle 35) geht hervor, dass die Position der Vertrauensperson mitunter auf freiwilliger Basis geschützt wird und die potenziell prekäre Arbeitssituation bei einigen im Bewusstsein ist.

Tabelle 35: Andere Situationen und sonstige Anmerkungen zum Kündigungsschutz

Andere Situationen
<ul style="list-style-type: none"> • „kein rechtlich festgelegter Kündigungsschutz. In RhL.Pf gibt es eine Freiwillige Vereinbarung der WfBs mit der LAG WR dass der Kündigungsschutz analog zum ‚Schutz der Betriebsräte‘ gehandelt wird.“ (VP_Case 521). • „Der Werkstatttratt entscheidet wie lange ich für ihn tätig sein soll“ (VP_Case 622). • „langjährige Mitarbeit im Betrieb, fester Arbeitsvertrag“ (VP_Case 535).
Anmerkungen zum Kündigungsschutz
<ul style="list-style-type: none"> • „Ich habe leider keinen besonderen Kündigungsschutz und eine befristete Stelle. Diese Position ist Meiner Meinung nach sehr schwierig.“ (VP_Case 587). • „es besteht ein Kündigungsschutz, aber nicht in dem Umfang wie in der Mitarbeitervertretung“ (VP_Case 420). • „Ein besonderer Kündigungsschutz besteht NUR durch meine Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung. Die VP's genießen diesen Schutz leider nicht. Hier sollte unbedingt nachgebessert werden.“ (VP_Case 440). • „ich habe mich entschlossen, Betriebsrätin zu sein (zum Glück bin ich auch gewählt worden), um einen besonderen Kündigungsschutz zu haben. Diesen Kündigungsschutz gibt es bei uns für Vertrauenspersonen nicht“ (VP_Case 574).

Vertrauensperson/Assistenz des Werkstatttrats im Stellenplan (Teilstudie 3)

In einem der vertieften Pretests (siehe Abschnitt 5.3.4) wurde von einer Werkstattleitung angeführt, dass es für die Arbeitsplanung vorteilhaft ist, Vertrauenspersonen in dem Stellenplan einer Werkstatt zu verankern. In der Untersuchungsbreite ist dies für 58 % der WfBm der Fall. Demgegenüber sind bei 42 % der Werkstätten die Vertrauenspersonen/Assistenzen des Werk-

stattrats nicht im Stellenplan der Werkstatt enthalten.¹¹⁶ Die Angaben zum Stellenumfang der Vertrauensperson/Assistenz im Stellenplan sind unterschiedlich konkret und variieren. So wird der Umfang etwa „nach Bedarfslage des Gremiums (leistungsstärkere/-schwächere Personen) nach der Wahl einzeln verhandelt für passenden Rahmen“ (WL_Case 613) oder standortspezifisch bzw. für den Gesamtwerkstatttrat unterschiedlich bewertet.

Tabelle 36: Stellenumfang der Vertrauensperson/Assistenz im Stellenplan

Vorgesehener Stellenumfang der Vertrauensperson/ Assistenz des Werkstatttrats im Stellenplan	<i>n</i>	In Prozent
< 2,5 Std./Woche	7	11 %
0.1 bis 0.26 Planstelle	16	24 %
0.3 bis 0.5 Planstelle	21	32 %
0.7 bis 1 Planstelle	14	21 %
Sonstiges	8	12 %
Gesamt	66	100 %

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung „Was für ein Stellenumfang ist für die Vertrauensperson/Assistenz des Werkstatttrats im Stellenplan vorgesehen? Bitte möglichst präzise beschreiben, z. B. 0,5 Planstellen Vertrauensperson / Assistenz Werkstatttrat oder 12,5 Stunden/Woche.“.

Die genau bezifferten Angaben reichen von 0.1 Stellenanteilen bis zu einer vollen Planstelle. Vereinzelt wurden von den Werkstattleitungen Planstellen auch gesondert für die Vertrauensperson, die Assistenz und die Bürokraft ausgewiesen. Tabelle 36 zeigt die Verteilung der Angaben, wobei wöchentliche Arbeitsstunden in Planstellen transformiert wurden (z. B. 12 Stunden pro Woche als 0.3 bis 0.5 Planstelle). Es dominieren Teilzeitstellen mit 12 bis 20 Stunden pro Woche (0.3–0.5 Planstelle). Aber auch die 30-Stunden- und Vollzeitstellen sind immerhin mit 14 Fällen vertreten.

¹¹⁶ Datenquelle Teilstudie 3; Frageformulierung: „Ist die Vertrauensperson / Assistenz des Werkstatttrats im Stellenplan Ihrer Werkstatt enthalten?“; gültige Angaben von 127 Personen. Sechs Personen (4 %) wählen *weiß nicht*, sechs weitere Personen (4%) geben an, dass es keinen Stellenplan der Werkstatt gibt.

Schulungsteilnahme und -umfang für die Tätigkeit als Vertrauensperson (Teilstudie 2)

Formal gesehen haben Vertrauenspersonen fast den gleichen Schulungsanspruch wie Werkstatttratsmitglieder. Nach den Befragungsdaten konnten 69 % der Vertrauenspersonen für ihre Tätigkeit in den letzten zwei Jahren an Schulungen teilnehmen bzw. seit ihrem Tätigkeitsbeginn, wenn die Amtsausübung noch keine zwei Jahre betrug.¹¹⁷

Tabelle 37: Schulungstage in den letzten zwei Jahren nach der Tätigkeitsdauer der Vertrauenspersonen

Tätigkeitsdauer	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Max</i>
weniger als 1 Jahr	24	0.7	1.0	3
1 bis unter 2 Jahre	54	2.0	2.7	12
2 bis unter 5 Jahre	60	3.2	3.2	15
5 bis unter 10 Jahre	47	3.0	2.8	10
10 bis unter 18 Jahre	30	2.7	2.6	10
18 Jahre oder länger	11	4.5	6.8	24

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; gültige Angaben von 226 Personen.

Im Mittel konnten 2.6 Schulungstage ($SD=3.1$) besucht werden. Auf den Referenzwert von 15 Schulungstagen pro vierjähriger Amtszeit (§ 37 Abs. 4 WMVO in Verbindung mit § 39 Abs. 3 WMVO) bezogen, ist dieser Umfang gering. Im Hinblick auf die Tätigkeitsdauer der Vertrauenspersonen zeigt sich ein überraschendes Bild (siehe Tabelle 37). So sind es die Vertrauenspersonen, die ihr Amt bereits seit 18 Jahren oder länger ausüben, die im Mittel auf den höchsten Schulungsumfang verweisen. Allerdings ist hier eine (externe) Vertrauensperson darunter, die 24 Schulungstage angab. Wird dieser Extremwert außer Acht gelassen, verringert sich der Schulungsumfang in der Gruppe mit der längsten Tätigkeitsdauer auf 2.6 Tage.

¹¹⁷ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Konnten Sie für Ihre Tätigkeit als Vertrauensperson des Werkstattrats in den letzten zwei Jahren an Schulungen teilnehmen? (Gemeint sind Schulungen, die einen individuellen Mehrwert für die Arbeit als Vertrauensperson beinhalten. Nicht gemeint sind Tagungsbesuche oder der Besuch von Vorträgen. Wenn Sie Schulungen gemeinsam mit dem Werkstatttrat besucht haben, entscheiden Sie selbst, ob diese unter die genannte Definition fallen. Wenn Sie Ihre Tätigkeit noch keine zwei Jahre ausüben, die Frage auf den Zeitraum seit Ihrer Tätigkeitsaufnahme beziehen.); gültige Angaben von 226 Personen.“

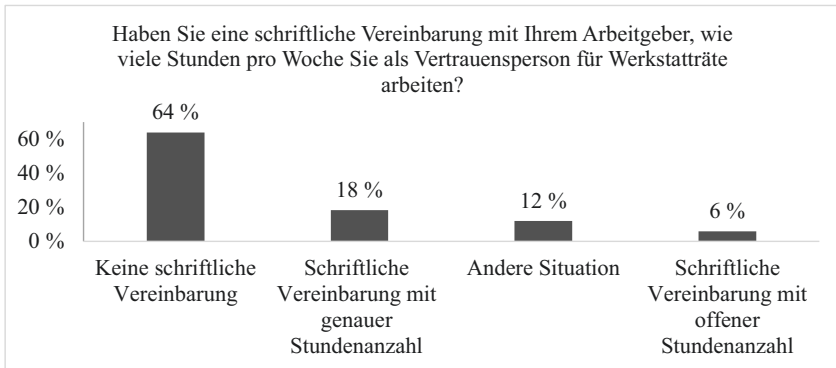
Bemängelt wird ein unzureichendes Schulungsangebot. In der offenen Antwortmöglichkeit („Möchten Sie noch etwas zu Ihrer Arbeit als Vertrauensperson mitteilen?“) am Ende der Befragung beziehen sich einige Anmerkungen darauf, z. B.: „Es gibt zu wenig Schulungen für VPs.“ (VP_Case 413); „Ich wünsche mir mehr Fortbildungsangebote für die Tätigkeit als VP, besonders jetzt im Blick auf das BTHG.“ (VP_Case 627); „Für mich als neue Vertrauensperson wäre eine Schulung wichtig in der nur VP teilnehmen. Derzeit wird nur angeboten das der WR auch teilnehmen kann“ (VP_Case 494).

7.1.1.10 Arbeitszeitregelungen und Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen (Teilstudie 2)

Schriftliche Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit

Als Ausdruck davon, inwieweit die Arbeitszeiten der Vertrauenspersonen formal geregelt sind, wurde in Teilstudie 2 erfragt: „Haben Sie eine schriftliche Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber, wie viele Stunden pro Woche Sie als Vertrauensperson für Werkstatträte arbeiten?“ Dies ist bei 64 % der befragten Vertrauenspersonen nicht der Fall. Lediglich bei einem knappen Viertel ist die wöchentliche Arbeitszeit mit festem (18 %) oder offenem Stundenkontingent (6 %) schriftlich vereinbart (siehe Diagramm 10).

12 % der Vertrauenspersonen verweisen auf eine andere Situation (bspw. Zusagen des Rehabilitationsträgers für ein Stundenkontingent oder Einzelfälle wie eine externe Vertrauensperson, die mit monatlicher Rechnungsstellung arbeitet). Die hierunter gemachten Angaben verdeutlichen, dass eine schriftliche Festlegung etwa auch bewusst vermieden und eine offene Handhabung als vorteilhaft empfunden wird. So merkt eine Vertrauensperson an: „Es gibt keine schriftliche Vereinbarung, da mich die WL zu einer sehr geringen Stundenanzahl nötigen wollte. Ich habe mich geweigert, diese Vereinbarung zu unterschreiben“ (VP_Case 440). Eine andere erklärt: „Es gibt eine persönliche Absprache mit dem Arbeitgeber und es funktioniert sehr gut.“ (VP_Case 481)



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Haben Sie eine schriftliche Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber, wie viele Stunden pro Woche Sie als Vertrauensperson für Werkstattträte arbeiten?“; gültige Angaben von 230 Personen.

Diagramm 10: Form der Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit

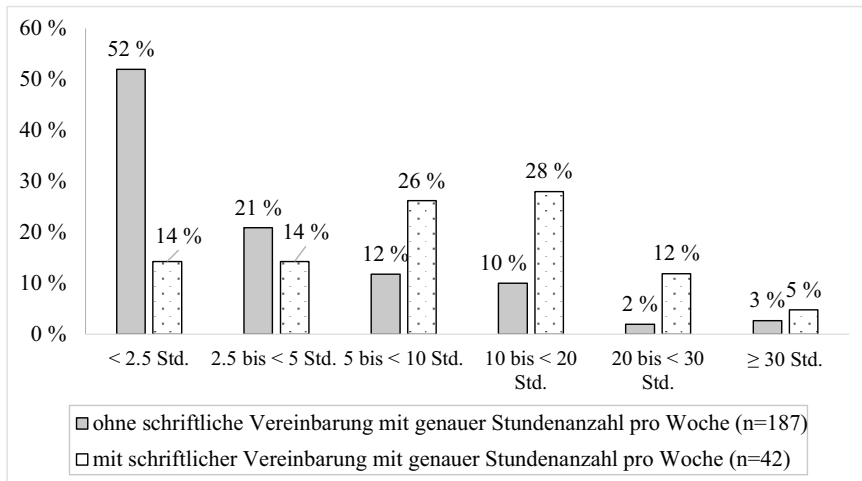
Die Vereinbarungen einer genauen wöchentlichen Arbeitszeit bestehen überwiegend erst seit 2019 (24 %), 2018 (34 %) und 2016/2017 (20 %). Lediglich acht Vertrauenspersonen haben bereits im Zeitraum 2009 bis 2015 eine Vereinbarung getroffen. Eine singuläre Vereinbarung datiert sich zurück auf das Jahr 2002.

Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit als Vertrauensperson

Die 42 Vertrauenspersonen mit einer schriftlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten durchschnittlich 10.55 (Dezimal-)Stunden pro Woche für den Werkstatttrat ($SD=8.33$). Das Spektrum reicht von 1.5 bis 39.80 Wochenstunden. In der Gruppe der anderen 187 Vertrauenspersonen beträgt der arithmetische Mittelwert hingegen lediglich 4.68 (Dezimal-)Stunden pro Woche ($SD=6.69$). Als Minimum werden hier 15 Minuten, als Maximum 39 Wochenstunden angegeben. Zu beachten ist, dass diese Angaben teilweise auf Schätzungen der Vertrauenspersonen beruhen.

Gruppiert nach sechs verschiedenen Zeitumfängen zeigt sich das in Diagramm 11 dargestellte Bild. Dort offenbaren sich große Unterschiede zwischen den Teilgruppen. Über die Hälfte der Vertrauenspersonen ohne schriftliche Stundenvereinbarung arbeitet weniger als 2.5 Wochenstunden für den Werkstatttrat. 21 % benennen weniger als eine Stunde pro Woche, wohingegen diese Zeitangabe bei den Vertrauenspersonen mit schriftlicher Stundenvereinbarung gar nicht auftaucht und lediglich 14 % eine wöchentliche Arbeitszeit als

Vertrauensperson von 1 bis <2.5 Stunden angeben. Die meisten Vertrauenspersonen in dieser Gruppe verfügen über ein wöchentliches Stundenkontingent von 10 bis <20 Stunden für den Werkstatttatrat.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie für den Werkstatttatrat? (Wenn Sie für mehrere Werkstattratsgremien arbeiten, die Angaben nur auf den Werkstatttatrat der Hauptwerkstatt beziehen.)“; gültige Angaben von 229 Personen.¹¹⁸

Diagramm 11: Wöchentliche Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen mit und ohne schriftliche Stundenvereinbarung mit genauer Stundenanzahl pro Woche

Bei den Zeitangaben von weniger als einer Stunde stellt sich die Frage, was in dieser kurzen Zeit überhaupt erarbeitet werden kann. Hierzu sind die offenen Ergänzungen zur wöchentlichen Arbeitszeit erhellend, die von 92 Personen ohne schriftliche Stundenvereinbarung (73 % der Befragten in dieser Gruppe) vorliegen (siehe Tabelle 38). So wird etwa generell angemerkt, dass es schwierig ist, die genaue Stundenzahl pro Woche anzugeben, da sich diese höchst unterschiedlich ausgestaltet (Beispiel 4). Bei den geringfügigen Stundenangaben deutet

¹¹⁸ Die Fragestellung und die angegebenen Bezugspunkte sind in den Teilgruppen identisch, jedoch ist der Fragezusatz unterschiedlich formuliert. In der Gruppe mit schriftlicher Stundenvereinbarung lautet dieser „Vereinbarte Stunden pro Woche: (Umfang in Zahlen, z. B. 12,5), bei den anderen Personen hingegen „Durchschnittlich ungefähr (XX,XX) Stunden pro Woche“. Dies ist eine leichte Unschärfe in der Fragebogenkonstruktion, so kann die vereinbarte Stundenzahl von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichen und etwa darunter oder darüber liegen.

sich an, dass wegen anderer Aufgaben nicht mehr Zeit aufgebracht werden kann (Beispiel 1), sich die Unterstützungsarbeit auf die Begleitung der Werkstatttratsitzungen reduziert (Beispiel 2) oder der Werkstatttrat gar nicht mehr Unterstützung benötigt (Beispiel 3). Beispiel 5 veranschaulicht, dass geplante Stellenanteile angesichts der Produktionsorientierung der Werkstatt nicht für den Werkstatttrat verwendet werden. Auffällig ist hier die große Stundendifferenz zwischen den theoretischen und den tatsächlichen Unterstützungszeiten.

Tabelle 38: Exemplarische Ergänzungen zur wöchentlichen Arbeitszeit (Vertrauenspersonen ohne schriftliche Stundenvereinbarung)

Nr.	Arbeitszeit pro Woche	Ergänzung in eigenen Worten	Werkstatttratsmitglieder
1	0.25	„Aufgrund dessen, dass die Vertrauensperson beim Sozialdienst angesiedelt ist und ich ebenfalls die VP für die Frauenbeauftragte bin kann ich, neben dem Tagesgeschäft, leider nicht mehr Zeit aufbringen.“ (VP_Case 426)	4
2	0.5	„Einmal im Monat trifft sich der Werkstatttrat, darauf entfallen die meisten Stunden.“ (VP_Case 434)	3
3	2	„Sehr fitter Werkstatttrat, die mich wenig brauchen.“ (VP_Case 453)	5
4	3	„Es ist sehr schwierig dies so in Stunden pro Woche auszudrücken, da es Wochen gibt, wo man mehr für den Werkstatttrat machen muss und dann aber auch wieder Wochen, wo weniger los ist.“ (VP_Case 508)	5
5	4	„Leider werde ich vom WL immer wieder dazu angehalten, weniger Zeit mit der Arbeit als VP zu verbringen und statt dessen produktiv in der Arbeitsgruppe zu arbeiten. Darunter leidet die Qualität der Arbeit als VP und wird auf ein minimales Ausmaß reduziert. Besonders nervig ist dies, da ich weiß dass eine 0,X-er* Stelle refinanziert wird.“ (VP_Case 440)	5
6	16	„Wir sind zwei Personen für den WR plus eine Person mit 4 Stunden für die Frauenbeauftragte.“ (VP_Case 519)	6
7	30	„War Anfangs deutlich mehr, da sich nur völlig unerfahrene Werkstatttratsmitglieder haben aufstellen lassen.“ (VP_Case 443)	5

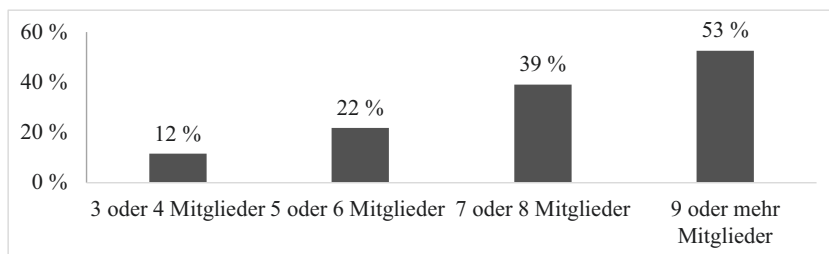
Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Möchten Sie noch etwas in eigenen Worten zu Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit als Vertrauensperson ergänzen?“.

* Aus Anonymitätsgründen verfremdet.

Hervorzuheben sind ferner die Kommentare, die sich darauf beziehen, dass Werkstatttratsmitglieder zu Beginn ihrer Amtszeit die Vertrauensperson mehr benötigten und sich dies nunmehr

reduziert hat. In Beispiel 7 ist dies mit immerhin noch 30 Wochenstunden der Vertrauensperson bei fünf Werkstattratsmitgliedern besonders bemerkenswert. Die Vertrauensperson aus Beispiel 6 merkt an, dass der Werkstattrat durch mehrere Personen unterstützt wird.

Um die Unterstützungszeit für den Werkstattrat durch weitere Vertrauenspersonen zu berücksichtigen, wird erfragt: „Gibt es neben Ihnen noch weitere Vertrauenspersonen, die den Werkstattrat regelmäßig unterstützen?“ Als Zusatz wird erklärt, dass hiermit reguläre Unterstützungen gemeint sind und nicht etwa Regelungen für Krankheitsfälle und andere Vertretungsanlässe. Weitere Vertrauenspersonen werden zu 73 % verneint, wohingegen 27 % der Befragten weitere Vertrauenspersonen benennen.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; gültige Angaben von 223 Personen.

Diagramm 12: Werkstatträte mit mehr als einer Vertrauensperson nach Gremiumsgröße (Gremien mit mehr als einer Vertrauensperson)

Erwartungsgemäß nimmt der Anteil der Gremien mit mehr als einer Vertrauensperson mit der Gremiumsgröße zu. Während bei den Werkstatträten mit drei und vier Mitgliedern 12 % durch mehr als eine Vertrauensperson Unterstützung erfahren, sind dies bei neun oder mehr Mitgliedern 53 % (siehe Diagramm 12).

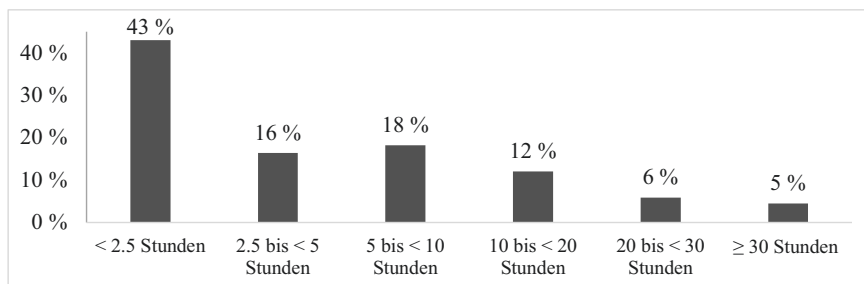
Für die zweiten Vertrauenspersonen liegen 53 Zeitangaben zum wöchentlichen Unterstützungsumfang des Werkstattrats vor. Im Mittel arbeiten die zweiten Vertrauenspersonen 3.22 (Dezimal-)Stunden pro Woche für den Werkstattrat ($SD = 3.90$). Für neun weitere Fälle werden wörtliche Beschreibungen gegeben (etwa: unterstützt Zweigwerkstatt/Frauenbeauftragte, unterstützt gelegentlich oder „bei Ad-hoc-Fragen im Rahmen des alltäglichen Gruppengeschehens, Begleitung bei Sitzungen“, VP_Case 567).

In elf WfbM finden regelmäßige Unterstützungen durch eine dritte Vertrauensperson statt. Diese dritten Personen unterstützen die Werkstatträte mit 15 Minuten bis 8 Stunden pro Woche ($M = 2.43$, $SD = 2.36$ Stunden). In zehn Fällen wird sogar auf eine vierte Vertrauensperson

mit einem mittleren Unterstützungsumfang von 1.90 (Dezimal-)Stunden pro Woche verwiesen ($Min = 0.25$, $Max = 5.00$, $SD = 1.57$).

Summierter Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit

Die angegebenen Arbeitszeiten aller Vertrauenspersonen lassen sich pro Werkstatt summieren, sodass sich eine vergleichbare wöchentliche Stundenanzahl ergibt, mit der die Werkstattsräte (an den Hauptwerkstätten) durch ihre Vertrauenspersonen unterstützt werden. Diagramm 13 stellt die summierten wöchentlichen (geschätzten) Arbeitsstunden gruppiert nach sechs verschiedenen Zeitumfängen dar.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; gültige Angaben von 220 Personen.

Diagramm 13: Summierte wöchentliche Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen

Unter Beachtung ggf. vorhandener weiterer Vertrauenspersonen, die den Werkstatttrat regelmäßig unterstützen, dominieren Unterstützungszeiten von unter 2.5 Wochenstunden. Dies trifft auf 43 % der Gremien zu. Weitere 34 % erhalten Unterstützung zwischen 2.5 bis <10 Stunden pro Woche. Demgegenüber heben sich Werkstattsräte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit der Vertrauensperson(en) von 20 Stunden oder mehr von den anderen ab, was lediglich bei 11 % der Gremien gegeben ist.

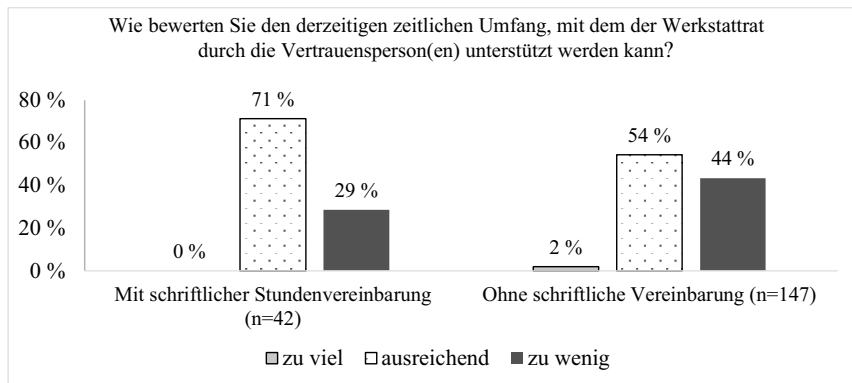
Im Mittel werden 6.64 wöchentliche Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen für den Werkstatttrat benannt. Der Median liegt bei drei Stunden. Dies bedeutet, dass in 50 % der Werkstätten weniger als drei und in 50 % mehr als drei Zeitstunden pro Woche für die Werkstatttratsarbeit vorhanden sind. In Abschnitt 7.2.1 wird untersucht, inwieweit ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Umfang der Arbeitszeit der Vertrauensperson(en) und der Arbeitsweise eines Werkstatttrats nachweisbar ist.

7.1.1.11 Bewertung des zeitlichen Unterstützungsumfangs (Teilstudien 1 und 2)

Bewertung des zeitlichen Unterstützungsumfangs (Teilstudie 2)

Neben der Darstellung der wöchentlichen Arbeitsumfänge für den Werkstattrat stellt sich die Frage, wie diese von den Befragten bewertet werden: 60 % der Vertrauenspersonen schätzen den zeitlichen Umfang, mit dem der Werkstattrat durch die Vertrauensperson(en) unterstützt werden kann, als *ausreichend* ein. Lediglich 2 % empfinden diesen als *zu viel* und 38 % als *zu wenig* (es liegen gültige Angaben von 230 Personen vor).

Im Vergleich der Bewertungen der Vertrauenspersonen mit einer schriftlichen Vereinbarung über die Arbeitszeit (mit genauer Stundenanzahl) und der Angaben der Vertrauenspersonen ohne schriftliche Vereinbarung fällt die Bewertung in der Gruppe mit einer vereinbarten Arbeitszeit vorteilhafter aus (siehe Diagramm 14). Hier verweisen 29 % auf einen zu geringen Unterstützungsumfang gegenüber 44 % in der anderen Gruppe. Ein Zuviel an Unterstützung wird nicht benannt.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Wie bewerten Sie den derzeitigen zeitlichen Umfang, mit dem der Werkstattrat durch die Vertrauensperson(en) unterstützt werden kann? (Wenn mehrere Werkstattratsgremien bestehen, die Angaben nur auf den Werkstattrat der Hauptwerkstatt beziehen).“

Diagramm 14: Bewertung der derzeitigen zeitlichen Unterstützung des Werkstattrats mit und ohne schriftliche Stundenvereinbarung

Bewertung durch die Werkstatträte (Teilstudie 1)

Neben den Sichtweisen der Vertrauenspersonen wird gleichfalls erhoben, wie der Unterstützungsumfang durch die Werkstatträte bewertet wird. Im Vergleich zu den Vertrauenspersonen werden die Unterstützungszeiten durch die Gremien vorteilhafter bewertet. 81 % stufen den Umfang als *ausreichend* ein. 19 % ($n=63$) schätzen ihn als *zu wenig* ein und ein Werkstatttrat (0,3 %) empfindet diesen als *zu viel*.¹¹⁹ Beachtenswert ist, dass fünf Werkstatträte die Ausweichoption *es gibt keine Vertrauensperson* wählen. Die Gründe dafür sind nicht bekannt.

*7.1.1.12 Zusammenarbeit mit der MAV / dem Betriebs-/Personalrat (Teilstudien 1 und 3)**Arbeitnehmervertretungen in WfbM (Teilstudie 3)*

Die Vertretung der Arbeitnehmenden ohne Behinderungen in WfbM ist für Werkstatträte ein wesentlicher weiterer Akteur. In den Aufgabenbereichen liegen Überschneidungspunkte vor, etwa bei den Mitbestimmungsrechten. Zunächst gilt es zu betrachten, ob die Arbeitnehmervertretungen in den Werkstätten überhaupt gegeben sind. Mit rund 86 % ist dies in einem Großteil der WfbM der Fall, darunter in allen WfbM der Diakonie und Caritas, was den Vorgaben des konfessionellen Bereichs entspricht.¹²⁰

Bei den angegebenen Gremien handelt es sich um Mitarbeitervertretungen bzw. Personalräte, die in 47 % der Werkstätten vorhanden sind, oder um Betriebsräte, die in 39 % der WfbM eingerichtet sind.

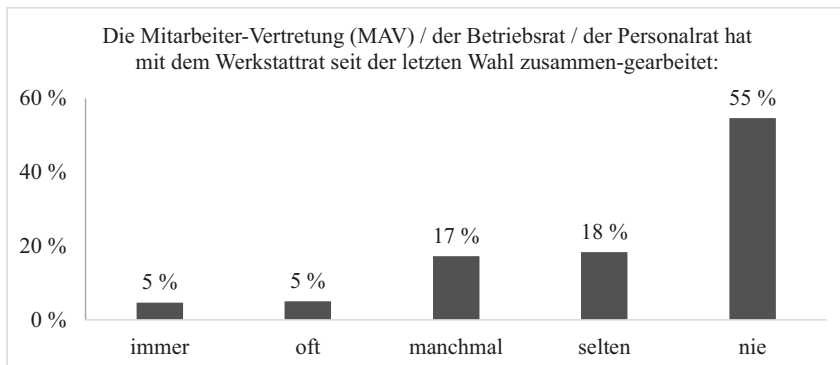
Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung (Teilstudie 1)

Gefragt nach der Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung gaben 9 % der Werkstatträte an, dass bei ihnen keine MAV / kein Betriebs- oder Personalrat eingerichtet ist. Dieser Wert liegt etwas unter den zuvor dargestellten Zahlen der Teilstudie 3. Werden zusätzlich die fehlenden Angaben (*weiß nicht*; keine Angabe) der Frage berücksichtigt, gleichen sich die Zahlen in etwa an ($n=45$, 13 % der Gesamtangaben). Die Verteilung der gültigen Antworten ist in Diagramm 15 dargestellt. Aus diesen geht deutlich hervor, dass eine Zusammenarbeit

¹¹⁹ Datenquelle Teilstudie 1: Frageformulierung: „Die Unterstützungs-Zeit der Vertrauensperson/en für den Werkstatttrat ist ... zu wenig / ausreichend / zu viel“; gültige Angaben von 330 Gremien.

¹²⁰ Datenquelle Teilstudie 3: Frageformulierung: „Gibt es in Ihrer Werkstatt einen Betriebsrat, einen Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung?“; gültige Angaben von 140 Personen.

bei über der Hälfte der Gremien gar nicht gegeben ist. Lediglich 10 % der Gremien haben seit der letzten Wahl *oft* oder *immer* zusammengearbeitet. Der Mittelwert liegt bei 1.87 ($SD = 1.16$), d. h. unter der Angabe *selten*. Dieser Wert und die weiteren Anteile bleiben relativ unverändert, wenn nur die Werkstattträte berücksichtigt werden, deren Wahlzeitpunkt im Herbst 2017 liegt ($M = 1.86$; $SD = 1.14$; $n = 267$).



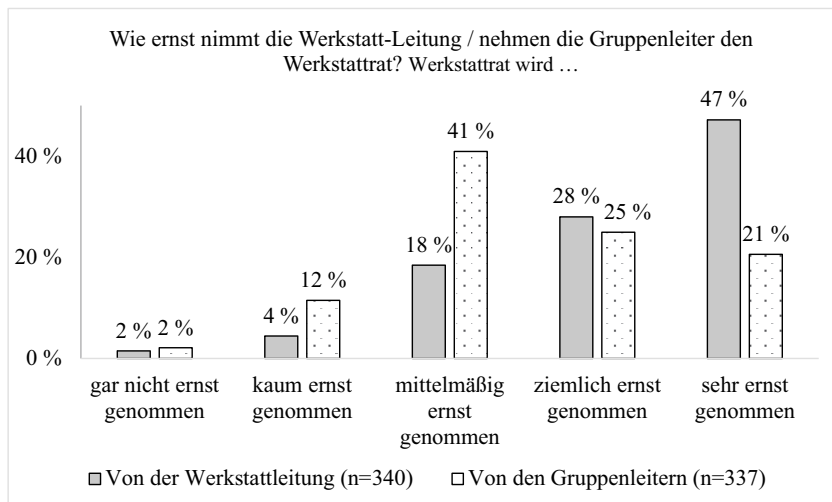
Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „(Bitte geben Sie an, was bei Ihnen zurzeit zutrifft.) Die Mitarbeiter-Vertretung (MAV) / der Betriebsrat / der Personalrat hat mit dem Werkstatttrat seit der letzten Wahl zusammen-gearbeitet:“; Einschätzung von *nie* (1) bis *immer* (5); Angaben von 297 Gremien.

Diagramm 15: *Quantität der Zusammenarbeit zwischen MAV/Betriebs-/Personalrat und Werkstatttrat*

7.1.1.13 Wie ernst nehmen die Werkstatt- und Gruppenleitungen den Werkstatttrat? (Teilstudie 1)

Um die Arbeitsbeziehungen der Werkstattträte zu beleuchten, wird erhoben, wie ernst diese von ihren Werkstatt- und Gruppenleitungen genommen werden. Die Formulierung *ernst nehmen* knüpft an die Sprachfigur der qualitativen Ergebnisse an. Im Vergleich fällt die durchschnittliche Einschätzung des „Ernst-genommen-Werdens“ bei den Werkstattleitungen ($M = 4.16$; $SD = 0.97$) positiver als bei den Gruppenleitungen aus, bei denen der Mittelwert von 3.50 ($SD = 1.01$) zwischen den Abstufungen *mittelmäßig* und *ziemlich ernst genommen* liegt. Während die relative Häufigkeitsverteilung bei den Gruppenleitungen den Charakter einer rechtssteilen Normalverteilung hat (siehe Diagramm 16), handelt es sich bei der

Einschätzung der Leitungen um eine stark asymmetrische und rechtslastige Verteilung. Hier sind es 47 %, welche die positivste Bewertungsstufe *Werkstatttrat wird sehr ernst genommen* erhalten.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierungen: „Wie ernst nehmen die Gruppenleiter den Werkstatttrat? (Bitte geben Sie an, was bei Ihnen zurzeit zutrifft.) Der Werkstatttrat wird“; „Wie ernst nimmt die Werkstatt-Leitung den Werkstatttrat? (Bitte geben Sie an, was bei Ihnen zurzeit zutrifft.)“ Der Werkstatttrat wird ...“; Einschätzung von *Werkstatttrat wird gar nicht ernst genommen* (1) bis *Werkstatttrat wird sehr ernst genommen* (5).

Diagramm 16: Einschätzung „Ernst-genommen-Werden“

In Abschnitt 7.2.1 wird untersucht, ob zwischen den Einschätzungen und dem Aktivitätsniveau bzw. der autonomen Arbeitsweise eines Gremiums statistische Zusammenhänge nachweisbar sind.

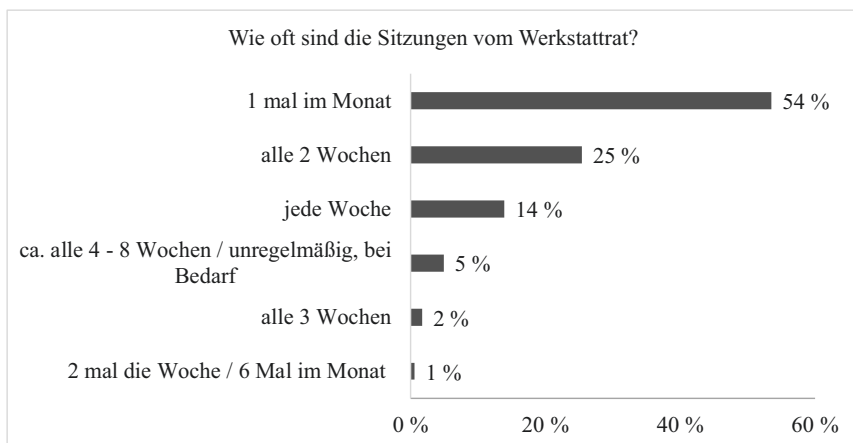
7.1.2 Wie aktiv sind Werkstatträfte?

Um die Aktivitätsfrage der Werkstattkräfte beantworten zu können, werden verschiedene Tätigkeiten des Gremiums untersucht, die in den qualitativen Ergebnissen erwähnt wurden und teilweise in der WMVO vorgesehen sind. Gleichfalls wird in diesem Abschnitt die Wahrnehmung der gestaltenden Funktion der Mitbestimmung thematisiert, d. h. es werden

Komponenten betrachtet, die in der Mitbestimmungsforschung als Ausdruck einer erkennbaren oder effektiven Arbeitsweise gelten.

7.1.2.1 Sitzungsturnus (Teilstudie 1)

Die Durchführung von Werkstattatratssitzungen ist in § 33 WMVO beschrieben. Sie sind die Grundlage der Arbeit als Gruppengremium. Bei 54 % der Gremien findet einmal im Monat eine Werkstattatratssitzung statt. Ein Viertel trifft sich alle zwei Wochen und 14 % halten wöchentliche Sitzungen ab. Frequenzen von mehr als einer Sitzung pro Woche sind selten und werden wie ein dreiwöchentlicher Sitzungsturnus kaum benannt (siehe Diagramm 17).



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Wie oft sind die Sitzungen vom Werkstattatrat?“; gültige Angaben von 343 Gremien.

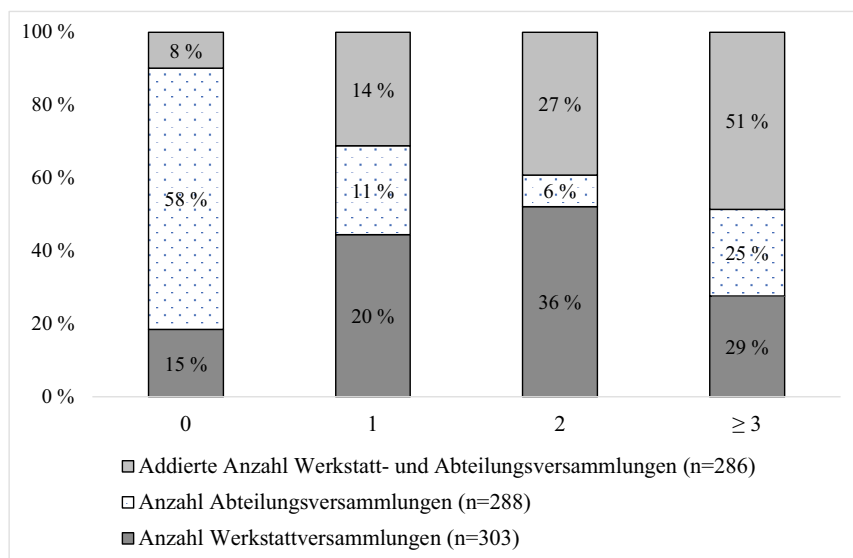
Diagramm 17: Sitzungshäufigkeit des Werkstattrats

Werden nur die regelmäßigen Angaben berücksichtigt (ohne die unregelmäßigen Angaben wie ca. alle 4–8 Wochen etc.), beträgt die durchschnittliche Sitzungsanzahl 2.02 Termine pro Monat ($SD = 1.25$, gültige Angaben von 326 Gremien).

7.1.2.2 Werkstatt- und Abteilungsversammlungen (Teilstudie 1)

Nach § 9 Abs. 1 WMVO haben Werkstattatrate mindestens einmal im Jahr Werkstattversammlungen durchzuführen. Über ein Drittel der Werkstattatrate, die im Herbst 2017 gewählt wurden, hat in dem letzten ~ zweijährigen Zeitraum zwei Versammlungen für die

Werkstattbeschäftigten abgehalten, wie es der kalenderjährlichen Vorgabe entspricht (siehe Diagramm 18).¹²¹ Ein knappes weiteres Drittel benennt mehr als eine und die verbleibenden 35 % keine oder eine Werkstattversammlung, was es im Zusammenspiel mit ggf. alternativen Abteilungsversammlungen zu betrachten gilt. So können Abteilungsversammlungen etwa durch logistische Gründe bei weit entfernt liegenden Standorten oder wegen fehlender Räumlichkeiten anstelle von Werkstattversammlungen punktuell angebracht sein.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Angaben der Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

Diagramm 18: Anzahl der Werkstatt- und Abteilungsversammlungen seit den Wahlen 2017 bis Ende 2019

Im Mittel wurden seit den letzten Wahlen 2017 bis Ende 2019 2,38 Werkstattversammlungen ($SD=3.36$) durchgeführt. Das Maximum beträgt 36, der Median zwei Versammlungen. Bezogen auf zusätzliche fakultative Abteilungsversammlungen (§ 9 Abs. 2 WMVO) zeigt sich

¹²¹ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Wie viele Werkstatt-Versammlungen für die Beschäftigten hat der Werkstatttrat seit der letzten Wahl bis Ende 2019 durchgeführt? (Gemeint sind die Versammlungen nach § 9 WMVO / § 14 DWMV / § 8 CWMO. Wenn Sie dieselbe Versammlung mehrmals in verschiedenen Betriebsstätten durchgeführt haben, zählen Sie diese nur einmal.)“; gültige Angaben von 340 Gremien, darunter 303 Gremien mit regelhaftem Wahlturnus.

ein anderes Bild.¹²² Hier sind es 42 % der Werkstatträte, die diese seit der letzten regelhaften Wahl zusätzlich zu den Werkstattversammlungen für die Beschäftigten anboten. Als Maximum werden 72 Abteilungsversammlungen benannt, der Mittelwert beträgt 3.22 ($SD = 7.74$) Versammlungen. Punktuell werden hohe Angaben begleitend kommentiert (bspw. „Bei uns hat jede Arbeitsgruppe 1 Gruppensprecher plus Stellvertreter. Mit diesen Gruppensprechern gibt es pro Quartal mindestens 1 Versammlung“, WR_Case 292). Zu beachten ist, dass nicht in allen WfbM Abteilungen als Bezeichnung oder Gliederung gängig sind.

Durch die Addition der Werkstatt- und Abteilungsversammlungen zeigt sich, dass sich der Anteil der Werkstatträte ohne Versammlung im betrachteten Zeitraum auf 8 % verringert hat. Der Median liegt bei drei Versammlungen ($M = 5.46$; $SD = 8.24$; Max. 74). Mit lediglich einer oder keiner Versammlung im untersuchten Zweijahreszeitraum unterschreiten dennoch 22 % der Gremien die Versammlungsvorgabe der WMVO.

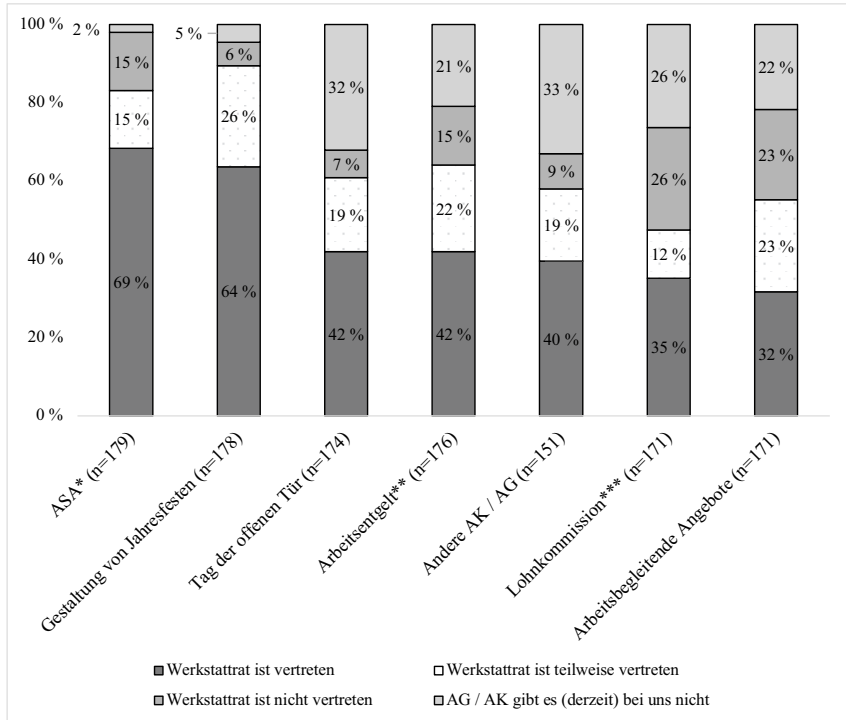
7.1.2.3 Einbindung in interne Arbeitsgruppen und -kreise (Teilstudie 2)

In den Gruppendiskussionen wurde von internen Arbeitsgruppenteilnahmen von Werkstatträten berichtet. Nach Angaben der quantitativen Erhebungsdaten sind 47 % der Werkstatträte in internen Arbeitsgruppen bzw. -kreisen der Werkstatt vertreten, weitere 32 % zumindest teilweise. Für 17 % liegt keine Vertretung vor und für 4 % der Gremien wird angegeben, dass solche internen Arbeitsgruppen/-kreise in der Werkstatt nicht bestehen oder den Vertrauenspersonen nicht bekannt sind.¹²³ Bei den Werkstätten, für die eine (teilweise) Arbeitsgruppenvertretung des Werkstattrats benannt wird, wird mit sechs typischen Themenbereichen und einer offenen Kategorie untersucht, wie sich diese inhaltlich genauer ausgestaltet. Gleichfalls wird berücksichtigt, ob die erfragte Arbeitsgruppe überhaupt in der Werkstatt eingerichtet ist (siehe Diagramm 19).

¹²² Datenquelle Teilstudie 1: Frageformulierung: „Wie viele Abteilungs-Versammlungen für die Beschäftigten gab es seit der letzten Wahl zusätzlich zu den Werkstatt-Versammlungen? (Gemeint sind offizielle Versammlungen, z. B. in den Gruppen. Offiziell heißt mit Einladung und Ankündigung. Wenn Sie dieselbe Versammlung mehrmals in verschiedenen Abteilungen durchgeführt haben, zählen Sie diese nur einmal. Die Werkstatt-Versammlungen aus Frage 14 nicht mitzählen.)“; gültige Angaben von 288 Gremien (ohne Gremien mit abweichendem Wahlturnus).

¹²³ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Ist der Werkstattrat in internen Arbeitsgruppen/-kreisen der Werkstatt vertreten, z. B. im Arbeitsschutzausschuss oder in Qualitätszirkeln?“; gültige Angaben von 229 Personen.

Mit 90 % trifft eine (teilweise) Arbeitsgruppenbeteiligung am häufigsten für die Gestaltung von Jahresfesten (z. B. Weihnachtsmarkt) zu. 64 % der Gremien sind hier vertreten, 26 % können auf eine teilweise Vertretung verweisen.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „In welchen internen Arbeitsgruppen (AG) oder Arbeitskreisen (AK) der Werkstatt ist der Werkstatttrat (teilweise) vertreten?“; gültige Angaben von 151 bis 179 Personen.

* Arbeitssicherheit; Arbeitsschutzausschuss; ** zur Umgestaltung/Weiterentwicklung des Entgeltsystems; *** zur Auszahlung des regulären Werkstattlohns.

Diagramm 19: Art der Arbeitsgruppe / des Arbeitskreises bei angegebener Vertretung

Eine vollständige Vertretung wird mit 69 % am häufigsten für den Bereich der Arbeitssicherheit benannt, der in den meisten WfbM eingerichtet ist. Seltener gibt es in den WfbM demgegenüber Arbeitsgruppen/-kreise zum Tag der offenen Tür oder andere Arbeitsgruppen/-kreise, die bei einem Drittel der Werkstätten nicht bestehen. Sind diese vorhanden, zeichnet sich eine

hohe Vertretungsquote des Werkstattrats ab. Anders hingegen ist dies bei der Lohnkommission (zur Auszahlung des regulären Werkstattlohns) und den Arbeitsgruppen/-kreisen zu den arbeitsbegleitenden Angeboten, wo Werkstattkräfte am wenigsten involviert sind, obwohl diese in den WfbM bestehen.

Auf die offene Frage nach anderen Arbeitsgruppen/-kreisen wurde für 63 % der Gremien eine Antwort gegeben. Im Mittel liegen 1.71 Nennungen vor ($SD = 1.36$). Das Maximum ist mit acht Arbeitsgruppen erreicht. Dieser Werkstatttrat, der aus einem Mitglied mit Lernbeeinträchtigung und acht Mitgliedern mit geistigen Beeinträchtigungen besteht, ist in folgenden Arbeitsgruppen beteiligt: „AG Umbau, AG Steuerungsgruppe (Zukunft der WfbM), AG Jubiläum, AG Betriebsschließungszeiten, AG Küche, AG interne Umzüge, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen für pädagogisches tätiges Personal, AG Festausschuss“ (VP_Case 548). Zusätzlich ist dieser Werkstatttrat in allen sechs abgefragten Arbeitsgruppen/-kreisen beteiligt.

Inhaltlich und nach der Anzahl der Nennungen klassifiziert ergibt sich für die frei benannten Arbeitsgruppen/-kreise die in Tabelle 39 dargestellte Liste.

Tabelle 39: Klassifikation der anderen Arbeitsgruppen/Arbeitskreise (absolute Zahlen, Mehrfachnennungen möglich)

Arbeitsgruppe/Arbeitskreis	Nennungen
Sonstiges	22
Küche, Essenskommission, Qualitätszirkel Kantine	16
Spezielle Feste/Veranstaltungen	12
Präventionsthemen (Gewalt, Sucht, Sexualpädagogik)	11
Vorstandssitzungen/Klausurtag der Werkstatt/Lenkungsgruppe	11
Besprechungen (Leitungen, Sozialdienst)	8
QM/Benchmarking/Managementsystem	6
Bewerbungsgespräche	6
Zukunftskonzept/Leitbild/Entwicklungsprozess Arbeitsbereich	6
Baumaßnahmen	5
Ideenmanagement/Ideenkommission	4
Bewohner-/Angehörigen-/Betroffenenbeirat	4
(Unterstützte) Kommunikation	4
Öffentlichkeitsarbeit, Zeitung, Informationsveranstaltung	4
Fahrdienst	2
Zusammenarbeit Rehabilitationsträger	2
Empowerment	2
Gesundheitsmanagement	2
Gesamt	127

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Falls andere AG / anderer AK: Bitte nennen Sie diese/n. (Pro AG / AK eine eigene Zeile verwenden.)“; gültige Angaben von 76 Personen.

Neben verschiedenen Einzelnennungen (wie „Förderverein“, VP_Case 468; „Veranstaltungen vom Orden“, VP_Case 474; „Beschwerdekommission; IT-Kommission“, VP_Case 575) sind Werkstattträte bei den offenen Angaben am häufigsten in Arbeitsgruppen mit Verpflegungsthemen beteiligt. Diese und andere Angaben (etwa Baumaßnahmen, Bewerbungsgespräche) lassen sich als in der WMVO benannte Themenbereiche einordnen. Die Antworten zeigen

zudem, dass Werkstattträte in Arbeitsgruppen mit WfbM-nahen Akteuren (Bewohner-/Angehörigen-/Betroffenenbeirat; Zusammenarbeit Rehabilitationsträger), in Gremien der oberen Leitungsebene und in Zukunftsprozesse eingebunden sind.

7.1.2.4 Aufgabenverteilung und Vertretung in den Arbeitsgruppen (Teilstudie 2)

In den Gruppendiskussionen wurde die Arbeit im Team als ein wichtiger Faktor von Werkstattratsarbeit dargestellt. Gleichfalls ist aus der Mitbestimmungsforschung bekannt, dass eine betriebsratsinterne Arbeitsorganisation eine hohe Bedeutung für die Aufgabenbewältigung hat (Minssen & Riese, 2007, S. 19). Um diese Aspekte zu untersuchen, wird in der Studie der Vertrauenspersonen erfragt, ob eine abgesprochene Aufgabenverteilung im Werkstattrat gegeben ist.¹²⁴ Diese wird für 80 % der Gremien benannt. In Abschnitt 7.2.1 wird weitergehender untersucht, inwieweit eine vorhandene Aufgabenteilung in einem positiven Zusammenhang mit einer aktiven und autonomen Arbeitsweise eines Gremiums steht.

Eine gremieninterne Arbeitsteilung tritt ferner bei den Arbeitsgruppen hervor. Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, sind 79 % der Werkstattträte in interne Arbeitsgruppen eingebunden. Die Vertretung wird hier zu 86 % durch die*den erste*n Vorsitzende*n übernommen, aber auch die Stellvertretungen sind bei 69 % der Gremien in die Arbeitsgruppen involviert und oftmals auch die anderen Mitglieder des Werkstattrats, die zu 71 % eingebunden sind.¹²⁵ Bei drei Viertel der Gremien obliegt die Vertretung somit mehreren Personen und reduziert sich nicht auf eine Person.

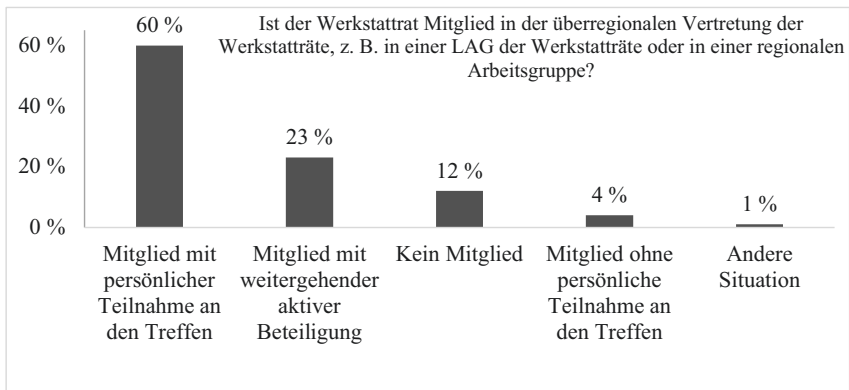
7.1.2.5 Mitgliedschaft in der überregionalen Vertretung der Werkstattträte (Teilstudie 2)

Neben der internen Einbindung wird nun der Blick auf die externe Einbindung gerichtet. Die überregionalen Vertretungen der Werkstattträte sind zentrale Stellen zur Informationsweitergabe. Zwar ist deren Finanzierung erst seit 2017 verpflichtend vorgesehen, nichtsdestotrotz sind die überregionalen Vertretungsstrukturen schon des Längeren gegeben (siehe Abschnitt 3.3.4).

¹²⁴ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Gibt es eine abgesprochene Aufgabenverteilung im Werkstattrat?“; gültige Angaben von 228 Personen.

¹²⁵ Datenquelle Teilstudie 2; Filterführung/Frageformulierung bei angegebener Arbeitskreisvertretung: „Wer übernimmt die Vertretung des Werkstattrats in diesen Arbeitsgruppen/-kreisen? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft.)“; es liegen 404 Antworten vor; gültige Angaben von 179 Personen.

Die meisten Werkstattträte (60 %) sind Mitglied in der überregionalen Vertretung der Werkstattträte mit einer persönlichen Teilnahme an den Treffen. Knapp ein Viertel ist weitergehend aktiv, z. B. in den LAGen oder in einer regionalen Arbeitsgruppe der Werkstattträte. Der Anteil derjenigen, die auf eine Mitgliedschaft ohne persönliche Teilnahme verweisen, ist mit 4 % gering (siehe Diagramm 20). 12 % der Werkstattträte sind nicht über eine Mitgliedschaft in die überregionale Vertretung eingebunden. Andere Situationen liegen kaum vor. Benannt wurden dazu eine „Netzwerkgruppe aus drei regionalen Werkstätten, die sich einmal jährlich für interne Schulungen trifft“ (VP_Case 47) und die „Teilhabepanung des Landkreises“ (VP_Case 589).



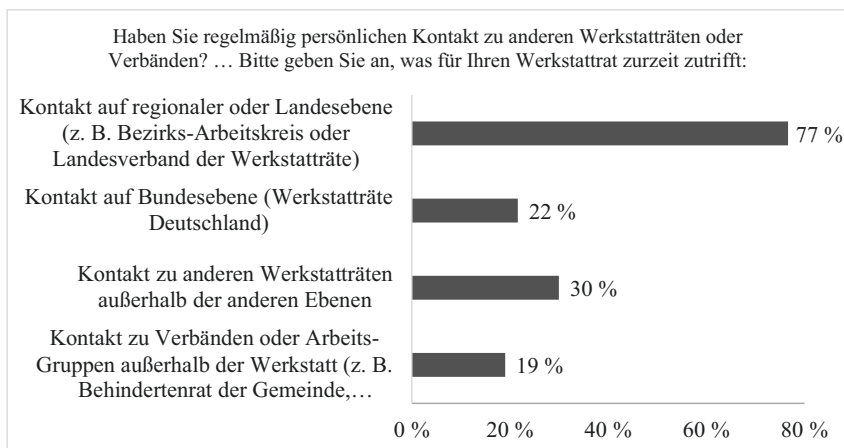
Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Ist der Werkstatttrat Mitglied in der überregionalen Vertretung der Werkstattträte, z. B. in einer LAG der Werkstattträte oder in einer regionalen Arbeitsgruppe?“; gültige Angaben von 228 Personen.

Diagramm 20: Mitgliedschaft in der überregionalen Interessenvertretung der Werkstattträte

7.1.2.6 Kontakt zu anderen Werkstattträgern und Gremien (Teilstudie 1)

Die externe Vernetzung von Betriebsräten ist in der Mitbestimmungsforschung ein Indikator, der Varianz in der Interessenvertretung erklären kann (Minssen & Riese, 2007, S. 28). In den Gruppendiskussionen wurde der Kontakt zu anderen Werkstattträgern sehr positiv hervorgehoben. In Teilstudie 1 werden deswegen vier externe Kontaktmöglichkeiten abgefragt, wobei sich drei Möglichkeiten auf die Vernetzung mit anderen Werkstattträgern richten. Unter den Antwortoptionen zu den regelmäßigen persönlichen Kontakten zu anderen Werkstattträgern oder Verbänden wurden am häufigsten regionale Kontakte oder Kontakte auf Landesebene

bestätigt. Bei über drei Viertel der Werkstattträte sind diese vorhanden (siehe Diagramm 21), wobei in der Erhebung „regelmäßig“ als „viermal in einem Jahr oder öfter“ definiert war. Der übergeordneten Struktur entsprechend sind persönliche Kontakte zur Bundesebene eher selten und auch die weiteren Kontakte werden lediglich von einem Fünftel bzw. einem knappen Drittel der Werkstattträte gepflegt.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung „Haben Sie regelmäßig persönlichen Kontakt zu anderen Werkstattträten oder Verbänden? (Mit regelmäßig ist viermal in einem Jahr oder öfter gemeint. Bitte geben Sie an, was für Ihren Werkstatttrat zurzeit zutrifft. Es sind ausnahmsweise auch mehrere Kreuze möglich)“; gültige Angaben von 343 bis 344 Gremien.

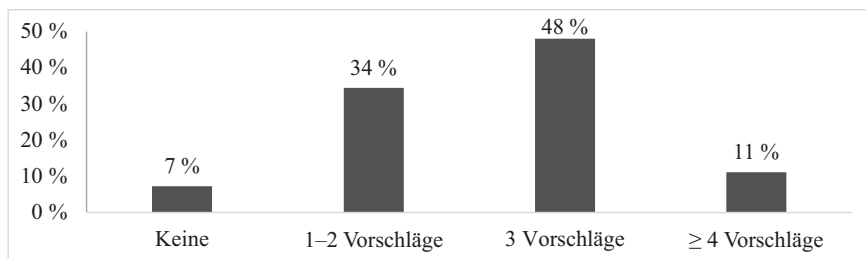
Diagramm 21: Externe Kontakte (Mehrfachnennungen möglich)

Im Mittel wurden 1.48 Kontakte benannt ($SD=1.11$). Die Kontaktquantität ist bei den zweitgrößten Werkstattträten (7 bis 8 Mitglieder) mit 1.97 Kontaktarten am höchsten.

7.1.2.7 Eingebraachte Verbesserungsvorschläge (Teilstudie 1)

In den Gruppendiskussionen wurde eine fehlende Eigenaktivität mancher Werkstattträte bemängelt. Für andere Gremien wurden aktiv eingebrachte Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Werkstattbeschäftigten benannt. Insgesamt haben 93 % der Werkstattträte seit

der letzten Wahl Verbesserungsvorschläge in der Werkstatt eingebracht.¹²⁶ Dieser Anteil bleibt unverändert, wenn lediglich die Angaben der Werkstatträte mit regelhaften Wahlen 2017 betrachtet werden ($n=283$). Von den Gremien in diesem regelmäßigen Amtszeitraum wurden im Mittel 2.58 Verbesserungsvorschläge aufgeführt ($SD=1.71$). Das Maximum beträgt 18 Vorschläge in dem ~Zweijahreszeitraum. Der Median liegt bei drei Vorschlägen, die auf 48 % der Gremien zutreffen (siehe Diagramm 22).



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Filterführung/Frageformulierung bei angegebenem Verbesserungsvorschlag: „Bitte nennen Sie diese. Wenn der Platz nicht reicht, können Sie auf der letzten Seite der Umfrage weiterschreiben. Vorschlag 1: ...“; addierte Anzahl aller aufgeführten Verbesserungsvorschläge; gültige Angaben von 273 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

Diagramm 22: Anzahl der genannten Verbesserungsvorschläge seit der Wahl 2017

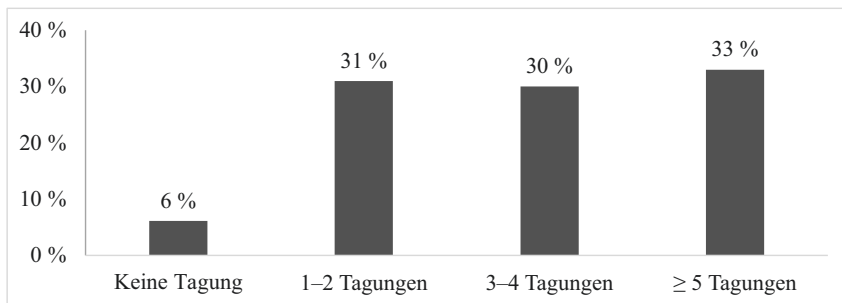
7.1.2.8 Externe Tagungs- und Schulungsteilnahme (Teilstudie 1)

Beteiligungsspezifische Schulung gilt als eine Begründung für Vertretungskompetenz, insbesondere für Werkstatträte (Breit & Kotthoff, 1990, S. 52; Schlummer & Schütte, 2006, S. 92). In den Gruppendiskussionen wurden externe Schulungen/Tagungen als besonders gewinnbringend für den Austausch und neuen Arbeitsinput dargestellt. In 93 % der Gremien „haben Mitglieder des Werkstattrats seit der letzten Wahl an einer Tagung für Werkstatträte teilgenommen, die außerhalb der Werkstatt war“ ($n=342$). Im Wording ausgeschlossen waren interne Tagungen.

Lediglich auf die Gremien mit regelhaftem Wahlturnus im Herbst 2017 bezogen, erhöht sich der Anteil mit einer Tagungsteilnahme geringfügig auf 94 % ($n=304$). Die Mitglieder

¹²⁶ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Hat der Werkstatttrat seit der letzten Wahl Verbesserungsvorschläge in der Werkstatt eingebracht?“; gültige Angaben von 318 Gremien.

dieser Werkstattträte haben jeweils zu einem knappen Drittel ein bis zwei oder drei bis vier verschiedene Tagungen besucht (siehe Diagramm 23). Der Median beträgt drei verschiedene Tagungen ($M=4.16$; $SD=3.76$). Die Spannweite reicht von keiner bis zu 25 Tagungen eines Werkstatttrats mit sieben Mitgliedern.

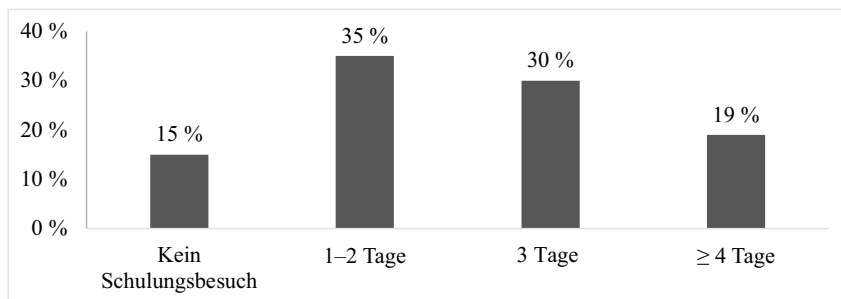


Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung bei angegebenem Tagungsbesuch: „An wie vielen Tagungen? (Zählen Sie die Tagungen zusammen. Wenn mehrere Mitglieder dieselbe Tagung besucht haben, nur einmal zählen.)“; gültige Angaben von 295 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

Diagramm 23: Anzahl der besuchten Tagungen seit der Wahl 2017

Ähnlich verbreitet wie Tagungsteilnahmen sind unter den Werkstattträten auch externe Schulungsbesuche. Hier sind es 84 % der Gremien, bei denen Mitglieder seit der letzten Wahl an einer Schulung für Werkstattträte teilgenommen haben, die außerhalb der Werkstatt war.¹²⁷ Werden erneut nur die Gremien mit regelhaftem Wahlturnus berücksichtigt, erhöht sich der Anteil mit einem Schulungsbesuch geringfügig auf 85 % ($n=303$). Die Schulungsdauer reicht bei diesen Gremien mit regelhafter Amtszeit von keiner besuchten Schulung bis zu 16 Schultagen. Das arithmetische Mittel liegt bei einer 2.5-tägigen Schulungsdauer ($SD=1.97$). Mehr als ein Drittel hat Schulungen im Umfang von ein oder zwei Tagen in den vergangenen ca. zwei Jahren besucht (siehe Diagramm 24) und ein knappes weiteres Drittel dreitägige Schulungen, wobei sich die Angaben jeweils auf die längste Dauer beziehen und mehrere Schulungen laut Erhebungsvorgabe nicht addiert wurden.

¹²⁷ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Haben Mitglieder des Werkstatttrats seit der letzten Wahl an einer Schulung für Werkstattträte teilgenommen, die außerhalb der Werkstatt war? (Hier sind nur Schulungen oder Fortbildungen gemeint, keine Tagungen); gültige Angaben von 341 Gremien.“



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Filterführung/Frageformulierung bei angegebenem Schulungsbesuch: „Wie viele Tage hat die Schulung gedauert? (Wenn Sie mehrere Schulungen gemacht haben, geben Sie die Tage der längsten Schulung an. Zählen Sie die Schulungen nicht zusammen.)“; gültige Angaben von 300 Gremien mit regelhaften Wahlen 2017.

Diagramm 24: Dauer der längsten externen Schulung für Werkstatträte seit der Wahl 2017

7.1.3 Wie autonom arbeiten die Gremien?

In der durchgeführten Erhebung bezieht sich die Untersuchung der autonomen Arbeitsweise auf den Werkstattrat als Gremium. In das Konstrukt gehen zwei Komponenten ein: zum einen strukturelle Bedingungen, die Abhängigkeiten vermeiden und ein eigenständiges Agieren der Gremien fördern, und zum anderen autonome Handlungen, die auf eine selbstbestimmte Gremienarbeit und eine eigene Meinungsäußerung verweisen.

7.1.3.1 Eigenes Büro und Geldbudget (Teilstudie 1)

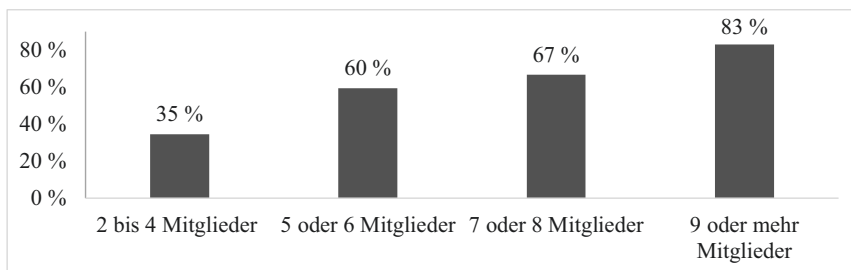
Der „Büro-Frage“, der Verfügung des Betriebsrats über einen eigenen Raum, wird in der Mitbestimmungsforschung eine zentrale Bedeutung zugesprochen (Müller-Jentsch & Seitz, 1998, S. 366). Auch in den Gruppendiskussionen tauchte die eigenständige Büronutzung als wichtige Bedingung der Arbeit auf.

Nach den Ergebnissen aus Teilstudie 1 haben 57 % der Werkstattratsgremien ein eigenes Büro,¹²⁸ davon 48 % ($n=83$) erst seit den Jahren 2017 bis 2019. Weitere 46 % ($n=88$)

¹²⁸ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Hat der Werkstattrat ein eigenes Büro? (Gemeint ist, ob der Werkstattrat für seine Arbeit ein bestimmtes Büro benutzt und dort seine Sachen aufbewahrt, auch wenn er das Büro mit jemanden teilt, z. B. mit der Frauenbeauftragten.)“; gültige Angaben von 344 Gremien. Filterführung/Frageformulierung bei angegebenem Büro: „Seit dem Jahr ...“; gültige Angaben von 173 Gremien.

verweisen bei der Dauer der eigenen Büronutzung auf die Jahre 2001 bis 2016. 6 % ($n=10$) geben einen Zeitpunkt vor der Einführung der WMVO im Jahr 2001 an, wobei sich die älteste Angabe auf das Jahr 1988 datiert. Bezogen auf die Gremiumsgröße zeigen sich deutliche Unterschiede (siehe Diagramm 25).

Während die kleineren Werkstatträte lediglich zu 35 % ein eigenes Büro haben, steigt dieser Anteil mit zunehmender Mitgliederanzahl auf über 80 % bei den größten Gremien.

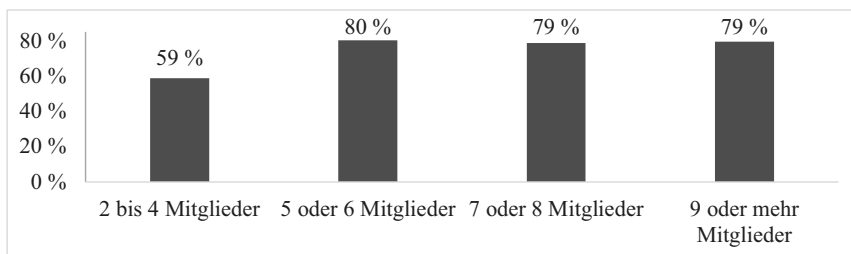


Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; gültige Angaben von 339 Gremien.

Diagramm 25: Gremien mit eigenem Büro nach der Mitgliederanzahl des Werkstattrats

Geldbudget für die Werkstattratsarbeit

Neben der Verfügung über einen Raum kann die eigenständige Verwaltung und Einteilung von Geldmitteln Unabhängigkeit symbolisieren (Lahoda, 2018, S. 302). Die Frage „Gibt es in Ihrer Werkstatt ein Geld-Budget für die Arbeit des Werkstattrats?“ bejahen 74 % ($n=230$) der Gremien. 26 % ($n=82$) verneinen ein solches Budget (gültige Angaben von 312 Gremien; weiß nicht: $n=29$, 8 % der Gesamtangaben).



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; gültige Angaben von 307 Personen.

Diagramm 26: Gremien mit eigenem Budget nach der Mitgliederanzahl des Werkstattrats

Bei der Mitgliederanzahl zeigen sich erneut Unterschiede. So wird ein Geldbudget mit 80 % am häufigsten bei fünf bis sechs Mitgliedern bestätigt, was 21 Prozentpunkte über den Angaben der kleinen Werkstattträte liegt (siehe Diagramm 26).

In 35 % ($n=78$) der Werkstätten, in denen ein Geldbudget für die Werkstatttratsarbeit vorhanden ist, wird dieses vom Werkstatttrat selbst eingeteilt. Gemeint ist damit laut Erfassungsweise, dass „der Werkstatttrat selbst bestimmt, wofür das Geld-Budget ausgegeben wird“. 33 % ($n=72$) der Befragten können die Frage nicht eindeutig beantworten und wählen die mittlere Kategorie „teilweise“. 32 % ($n=71$) benennen, dass eine Selbsteinteilung bei ihnen nicht gegeben ist.¹²⁹

7.1.3.2 Technische Grundausrüstung (Teilstudie 2)

Zur technischen Grundausrüstung werden in der Mitbestimmungsforschung u. a. E-Mail-Adressen und Telefone gezählt (z. B. Minssen & Riese, 2007, S. 59 f.). Eigene Accounts bzw. Diensthandys sind für Werkstattträte Möglichkeiten, wie diese unabhängig von dem Fachpersonal der Werkstatt kontaktierbar sind. Mit 87 % sind fast alle Werkstattträte über eigene E-Mail-Adressen zu erreichen.¹³⁰ Für diejenigen, bei denen die Erreichbarkeit via eigener E-Mail-Adresse nicht gegeben ist, wird am häufigsten angegeben, dass dies *von der Leitung/Einrichtung nicht bereit gestellt* wird ($n=12$).¹³¹ Es folgen die Angaben *Fehlende Fähigkeiten im Umgang mit E-Mail-Kommunikation der Werkstatttratsmitglieder* ($n=9$) und *Andere Ursachen* ($n=8$) wie etwa ein (bisher) fehlendes Interesse des Werkstatttrats daran, ein funktionsfähiger PC oder die Überforderung mit dieser Art der Kommunikation. Die Optionen, dass *kaum jemand schreiben wird* ($n=6$) oder die *Mitglieder anders besser zu erreichen sind* ($n=3$), werden eher selten als Ursache benannt.

Während die Erreichbarkeit via eigene E-Mail-Adresse bei den Werkstattträten gut gegeben ist, ist dies bei Mobiltelefonen nicht der Fall. Hier sind es lediglich 24 % der Gremien, die

¹²⁹ Datenquelle Teilstudie 1; Filterführung/Frageformulierung bei angegebenem Budget „Wenn ja: Teilt der Werkstatttrat das Geld-Budget selbst ein? (Gemeint ist, ob der Werkstatttrat selbst bestimmt, wofür das Geld-Budget ausgegeben wird.)“; gültige Angaben von 221 Gremien.

¹³⁰ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Sind Mitglieder des Werkstatttrats über eigene E-Mail-Adressen / eine eigene E-Mail-Adresse zu erreichen?“; gültige Angaben von 228 Personen.

¹³¹ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung „Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen, dass es keine eigene E-Mail-Adresse für den Werkstatttrat gibt? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft.)“; gültige Angaben von 29 Personen.

über eigene Diensthandys zu erreichen sind.¹³² Dies wird vor allem mit einer fehlenden Notwendigkeit begründet (siehe Tabelle 40). Auch bei den *anderen Ursache(n)* taucht die anders gegebene Erreichbarkeit des Werkstatttrats auf, die etwa über das eigene Büro / den eigenen Festnetzanschluss ($n=14$) oder über die Arbeitsgruppe / den Gruppenleiter / den Werkstattleiter ($n=5$) gegeben ist. Ursächlich benannt wird hier zudem, dass ein eigenes Diensthandy bisher noch kein Thema war ($n=6$), (noch) kein Interesse daran besteht ($n=5$) oder sonstige Gründe ($n=6$, etwa „Schlechte Netzabdeckung“, VP_Case 503; „Nutzen die Privathandys“, VP_Case 638).

Tabelle 40: Ursachen fehlender Diensthandys (Mehrfachnennungen möglich)

Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen, dass es kein Diensthandy für den Werkstatttrat gibt?	Nennungen	In Prozent
Ist für die Arbeit nicht notwendig, da die Mitglieder anders besser zu erreichen sind.	108	62 %
Ist für die Arbeit nicht notwendig, da kaum jemand anrufen wird.	49	28 %
Wird von der Leitung/Einrichtung nicht bereit gestellt.	44	25 %
Andere Ursache(n).	37	21 %
Fehlende Fähigkeiten im Umgang mit Diensthandys der Werkstatttratsmitglieder.	16	9 %
Gesamt	254	–

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung „Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen, dass es kein Diensthandy für den Werkstatttrat gibt? (Bitte geben Sie alles an, was zutrifft.)“; gültige Angaben von 175 Personen.

Immerhin ein Viertel der Vertrauenspersonen sieht die Ursache auch in der fehlenden Bereitstellung begründet und lediglich 9 % benennen die Option „fehlende Fähigkeiten im Umgang mit Diensthandys der Werkstatttratsmitglieder“.

¹³² Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Sind Mitglieder des Werkstatttrats über eigene Diensthandys / ein eigenes Diensthandy zu erreichen?“; gültige Angaben von 229 Personen.

7.1.3.3 Qualitäten der Informationsübermittlung an den Werkstatttrat (Teilstudie 1)

Nach § 5 Abs. 3 WMVO muss die Werkstatt den Werkstatttrat in Beteiligungsangelegenheiten „vor Durchführung der Maßnahme rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise“ unterrichten. Aus den qualitativen Erhebungsergebnissen geht hervor, dass diesen Informationspflichten teilweise nur ungenügend nachgekommen wird und Informationen den Werkstatttrat verspätet oder inadäquat erreichen. Zur Untersuchung dieser Postulate sind in Teilstudie 1 fünf Items auf die Informationsübermittlung gerichtet. Hierbei rückt jeweils ein unterschiedlicher Aspekt in den Vordergrund, dessen Ausprägung auf einer quasi-metrischen Skala mit fünf Abstufungen eingeschätzt wird (siehe Tabelle 41).

Tabelle 41: Qualitäten der Informationen an den Werkstatttrat

	Antwortverteilung					M	n
	<i>immer</i> (5)	<i>oft</i> (4)	<i>manchmal</i> (3)	<i>selten</i> (2)	<i>nie</i> (1)		
Der Werkstatttrat ...							
bekommt die Infos so, dass er sie verstehen kann	46 %	29 %	16 %	7 %	2 %	4.11	337
bekommt alle wichtigen Infos	32 %	34 %	22 %	10 %	2 %	3.84	337
bekommt die Infos zum Arbeits-Ergebnis der Werkstatt verständlich übermittelt	37 %	19 %	14 %	12 %	19 %	3.42	334
erfährt Infos erst im Nachhinein	3 %	17 %	28 %	34 %	18 %	2.53	338
bekommt die Infos zwischen Tür und Angel	2 %	12 %	25 %	28 %	34 %	2.19	342

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1.

Im Vergleich erhalten die angemessenen („bekommt die Infos so, dass er sie verstehen kann“) und umfänglichen Informationen („alle wichtigen Infos“) die höchsten Bewertungen. Fast die Hälfte der Werkstattträte gibt an, dass die Informationen (Infos) den Werkstatttrat seit der letzten Wahl *immer* so erreichen, dass er sie verstehen kann. Das entgegengesetzte (negativ gepolte) Item zu den unangemessenen Informationen („Der Werkstatttrat bekommt die Infos zwischen Tür und Angel“) weist im Mittel die niedrigste Zustimmung auf. Dennoch geben 39 % der Werkstattträte an, dass die Informationen den Werkstatttrat *immer*, *oft* oder *manchmal* in dieser Form erreichen, was nach den Gruppendiskussionen eine inadäquate Informationsübermittlung bildet. Gleichfalls sind es 48 %, die einschätzen, dass sie *immer*, *oft* oder *manchmal*

die „Infos erst im Nachhinein“ erfahren. Diese Formulierung der nachträglichen Informationsvermittlung steht den nach WMVO vorgesehenen „rechtzeitigen Informationen“ semantisch entgegen. Jedoch bildet das Item die fehlende Rechtzeitigkeit als radikale Gegenrichtung etwas unpassend ab. Dies wird auch in der Anmerkung eines Werkstatttrats deutlich, der die nachträgliche Informationsübermittlung zwar als *selten* einstuft, jedoch ergänzend anmerkt: „Häufig erst zu spät, sodass nicht darüber beraten werden kann“ (WR_Case 281).

Das Item „Der Werkstatttrat bekommt die Infos zum Arbeits-Ergebnis der Werkstatt verständlich übermittelt“ weist unter den untersuchten Aspekten die größte Varianz auf. Nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 WMVO muss die Werkstatt dem Werkstatttrat das Arbeitsergebnis auch in Leichter Sprache darlegen. Da Leichte Sprache nicht von allen Werkstattträten benötigt wird und einer adäquaten Ansprache entgegenstehen kann (siehe Seite 141), wurde in der Itemformulierung die Formulierung „verständlich übermittelt“ gewählt. Im Mittel wird ein Wert von 3.42 erzielt, was zwischen *manchmal* (3) und *oft* (4) liegt. Ein beachtenswertes Fünftel der Werkstattträte gibt an, dass sie die Informationen zum Arbeitsergebnis in dieser Übermittlungsform seit der letzten Wahl *nie* bekommen haben.

In der Verordnung der Diakonie ist die Informationsübermittlung etwas konkreter gefasst (siehe Abschnitt 3.3.3). Somit stellt sich die Frage, ob diese von den Werkstattträten in diakonischer Trägerschaft besser verläuft bzw. besser bewertet wird. Wie der Vergleich der Mittelwerte in Tabelle 42 zeigt, ist dies nicht der Fall. Im Gegenteil: In allen fünf erfragten Aspekten erhalten die diakonischen WfbM eine (leicht) schlechtere Bewertung. Bei den positiv gepolten Items fällt diese im Mittel geringer, bei den negativ gepolten Items höher als bei den anderen WfbM aus.

Tabelle 42: Vergleich der Informationsqualitäten in diakonischer und anderer Trägerschaft

Träger		Alle wichti- gen Infos	Infos ver- stehen	Infos Arbeits- ergebnis	Zwischen Tür und Angel	Im Nach- hinein
Anderer	<i>M</i>	3.91	4.13	3.43	2.17	2.45
	<i>n</i>	256	255	253	259	256
Diakonie	<i>M</i>	3.61	4.05	3.39	2.27	2.75
	<i>n</i>	80	81	80	82	81

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1. Einschätzung von *nie* (1) bis *immer* (5).

Index „Informationsqualitäten“

Die dargestellten Items der Informationsübermittlung lassen sich zu einem Index komprimieren, der die praktizierten Informationsqualitäten in einer Werkstatt ausdrückt. Hierzu werden die fünf Items zu einem Mittelwertindex zusammengefügt. Die Voraussetzungsprüfung und Konstruktion ist in Abschnitt 5.3.8.3 dargestellt. Theoretisch bewegt sich der Wertebereich des Index „Informationsqualitäten“ zwischen 1 und 5, praktisch werden Werte zwischen 1.2 und 5 erreicht. Das arithmetische Mittel beträgt 3.73 ($SD=0.82$). Eingeteilt in die vier Gruppen des Wertebereichs (siehe Tabelle 43) lassen sich die Informationsqualitäten in einer Werkstatt als sehr gering, eher gering, eher hoch und sehr hoch einteilen. Gemäß dieser Einteilung liegen in einem Großteil der Werkstätten eher hohe oder sehr hohe Informationsqualitäten vor, für 23 % der Werkstattträte hingegen eher geringe oder sehr geringe Informationsqualitäten.

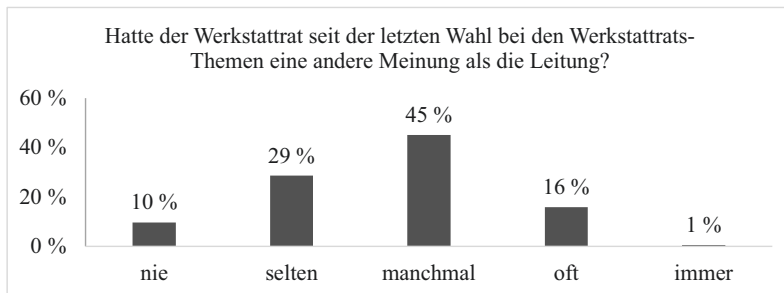
Tabelle 43: Index „Informationsqualitäten“ in Klassen

Informationsqualitäten	Wertebereich	<i>n</i>	In Prozent
Sehr gering	1–2	6	4 %
Eher gering	> 2–3	64	19 %
Eher hoch	> 3–4	146	43 %
Sehr hoch	> 4–5	120	35 %

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Mittelwertindex der fünf Items zu den Informationsqualitäten; gültige Angaben von 342 Gremien.

7.1.3.4 Eine andere Meinung vertreten (Teilstudie 1)

In der Mitbestimmungsforschung gelten gegensätzliche Interessen als ein Merkmal des Beziehungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen, womit die intermediäre Position des Betriebsrats potenziell konfliktbehaftet ist. In der qualitativen Erhebungsphase wurde bemängelt, dass Werkstattträte keine anderen Meinungen als ihre Leitungen haben. Untersucht in der Breite, bestätigt sich dieses Bild teilweise.



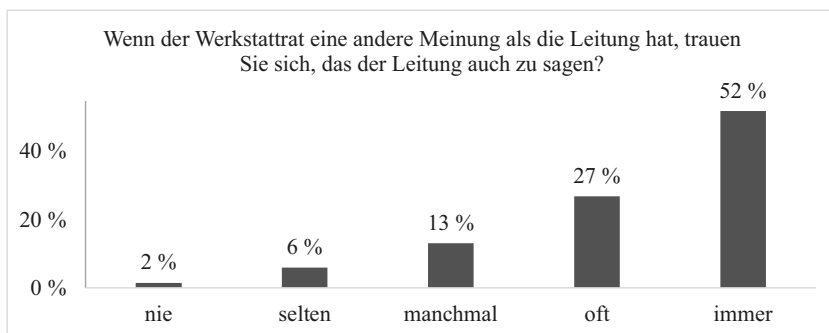
Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Hatte der Werkstatttrat seit der letzten Wahl bei den Werkstatttrats-Themen eine andere Meinung als die Leitung?“; Antwortskala von *immer* (5) bis *nie* (1); gültige Angaben von 336 Gremien.

Diagramm 27: Abweichende Meinung des Werkstatttrat bei den Werkstatttratsthemen

Seit der letzten Wahl hatten 17 % der Gremien bei Werkstatttratsthemen *oft* oder *immer* eine andere Meinung als die Leitung. Immerhin 45 % geben jedoch an, *manchmal* über eine abweichende Meinung zu verfügen. Die Verteilung der fünffachen Antwortskala (siehe Diagramm 27) ähnelt einer rechtsschiefen Normalverteilung.

Andere Meinung äußern

Nicht nur eine andere Meinung zu haben, sondern diese auch zu äußern und zu vertreten wird von Werkstatttratsmitgliedern als ein Merkmal gelingender Werkstatttratsarbeit betont.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Wenn der Werkstatttrat eine andere Meinung als die Leitung hat, trauen Sie sich, das der Leitung auch zu sagen?“; Antwortskala von *immer* (5) bis *nie* (1); gültige Angaben von 332 Gremien.

Diagramm 28: Sich trauen, eine abweichende Meinung zu sagen

Danach gefragt: „Wenn der Werkstatttrat eine andere Meinung als die Leitung hat, trauen Sie sich, das der Leitung auch zu sagen?“ zeigt sich ein anderes Bild als bei der vorherigen Meinungsfrage. Hier sind es über die Hälfte der Werkstattträte, die den erfragten Aspekt mit *immer* bestätigen (siehe Diagramm 28). Jedoch sind es noch 21 % der Werkstattträte, die sich nach eigenen Angaben nur *manchmal*, *selten* oder *nie* trauen, ihre andere Meinung gegenüber der Leitung zu äußern.

7.1.3.5 Eingelegter Widerspruch (Teilstudie 1)

Als weitere Komponente einer konträren Meinung wird erfragt: „Hat der Werkstatttrat seit der letzten Wahl der Werkstatt-Leitung bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungs-Recht widersprochen?“

Ein eingelegter Widerspruch wurde in den Gruppendiskussionen als erfolgreiche Arbeit des Werkstatttrats geschildert. Als formale Komponente der Interessenvertretung ist sie in den Mitwirkungs(ver)ordnungen teilweise geregelt. So ist nach § 7 Abs. 2 DWMV bei Mitbestimmungsangelegenheiten die Zustimmung des Werkstatttrats zu beantragen. Eine verweigerte Zustimmung wird als Widerspruch bezeichnet. Dieser Zustimmungspassus taucht im Wortlaut in der WMVO und Caritas-WMO dagegen nicht auf. In der Erhebung ist die Frage deswegen um den folgenden Zusatz ergänzt: „In den Werkstätten der Diakonie sagt man, der Werkstatttrat hat seine Zustimmung verweigert. Er hat Widerspruch eingelegt. Gemeint sind die Rechte nach § 5 WMVO / CWMO / § 8, § 10 DWMV.“

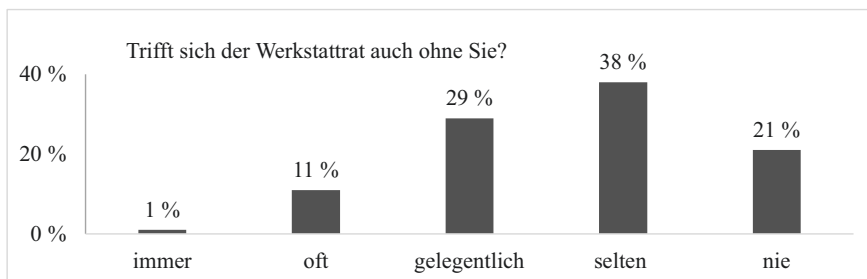
Ein eingelegter Widerspruch wird von 29 % der Werkstatttratsgremien bestätigt (gültige Angaben von 323 Gremien; *weiß nicht*: $n=16$). Bezogen auf die Gremien, die zuletzt im Herbst 2017 gewählt haben, liegt der Anteil der „Widerspruchs-Werkstattträte“ unverändert bei 29 % (gültige Angaben von 289 Gremien).

Bei allen Trägern sind eingelegte Widersprüche zu finden, etwa bei 32 % der Lebenshilfe-Werkstätten ($n=100$), 23 % der Caritas-WfbM ($n=43$) oder bei 26 % der Diakonie-Werkstätten ($n=58$).

In einem Fall wird ein nicht vorhandener Widerspruch damit begründet, dass dieser angesichts mangelnder Information gar nicht möglich sei: „Wir können nicht Widersprechen, da wir nicht informiert werden“ (WR_Case 161).

7.1.3.6 Eigenständige Treffen und die Rolle der Vertrauensperson (Teilstudien 1 und 2)

In den Gruppendiskussionen hebt das lokale Werkstatttratsgremium (Gruppendiskussion 4) in seinem Erfahrungsbericht hervor, dass die Mitglieder selbstständig sind und das Gremium eigenständig auch ohne die Vertrauensperson arbeitet. Quantitativ wird dieser Aspekt in Form alleiniger Treffen untersucht. Die Antwortverteilung ähnelt einer rechtssteilen (linksschiefen) Normalverteilung (siehe Diagramm 29). Nach den Angaben der Vertrauenspersonen treffen sich zwei Drittel der Werkstatträfte nur *selten* oder *gelegentlich* ohne sie. 21 % der Werkstattkräfte treffen sich *nie* alleine. 11 % treffen sich *oft* und nur 1 % *immer* ohne die befragte Person.

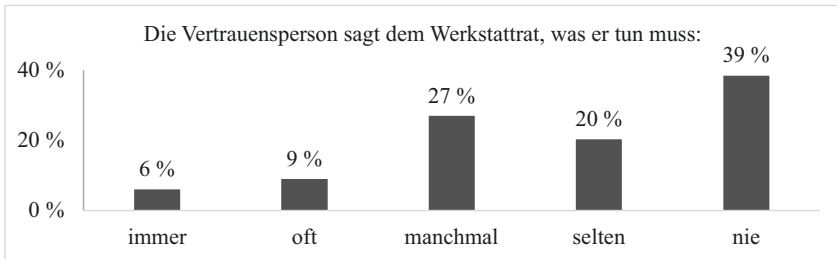


Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Trifft sich der Werkstatttrat auch ohne Sie?“; gültige Angaben von 229 Personen.

Diagramm 29: Eigenständige Treffen des Werkstatttrats

Eingenommene Rolle der Vertrauensperson (Teilstudie 1)

Den Vertrauenspersonen obliegen mit der Unterstützungstätigkeit schwierige Aufgaben. Zur Annäherung an die eingenommene Rolle wird erfragt, inwieweit diese „dem Werkstatttrat sagt, war er tun muss“. Dieser Wortlaut entstammt dem Arbeitsmaterial zur Werkstatttratsfortbildung von Bieneck et al. (2003, Nr. 14 /Material 1) und zielt darauf, die schwierige Unterstützungstätigkeit der Vertrauensperson abzubilden, die auf Unterstützung, jedoch gerade nicht auf ein direktives Verhalten angelegt ist. Im Antwortformat der Erhebung entspricht die Angabe *immer* (1) dem niedrigsten Wert und *nie* (5) dem höchsten, der für ein nicht-direktives Verhalten steht.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Bewertung der Aussage „(Nun geht es um die Zusammenarbeit. Bitte geben Sie an, was bei Ihnen zurzeit zutrifft. ...): Die Vertrauensperson sagt dem Werkstatttrat, was er tun muss:“ von *immer* (1) bis *nie* (5); gültige Angaben von 330 Gremien.

Diagramm 30: Direktives Verhalten der Vertrauensperson

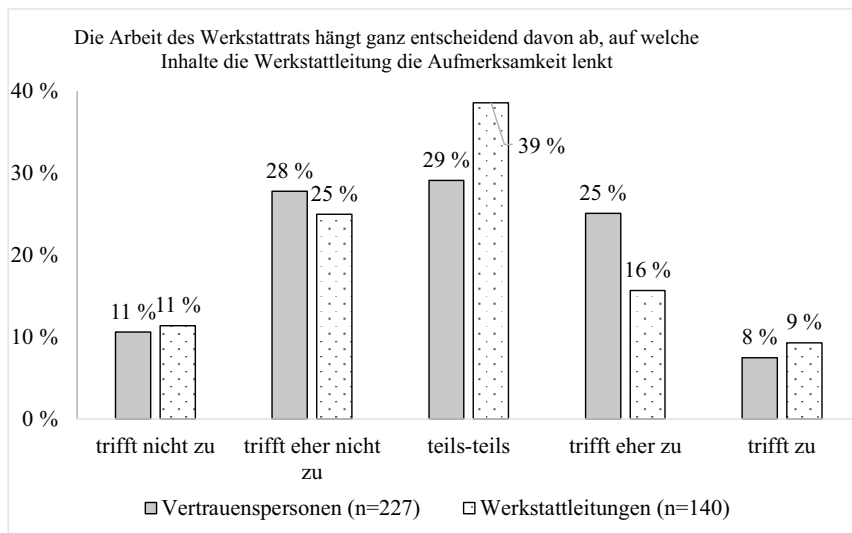
Im Mittel wird das Verhalten der Vertrauenspersonen durch die Werkstattträte mit 3.77 ($SD = 1.21$) bewertet, was etwas unter der Abstufung *selten* liegt. 39 % der Werkstattträte geben an, dass die erfragte direkte Zusammenarbeit bei ihnen *nie* der Fall ist (siehe Diagramm 30). Das lenkende Verhalten ist lediglich bei einem kleinen Anteil *immer* oder *oft* der Fall.

7.1.3.7 Beurteilungen durch die Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (Teilstudien 2 und 3)

Zur Beurteilung der wahrgenommenen Autonomie der Gremien ist eine Äußerung enthalten, deren Aussagegehalt die Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen für ihren Werkstatttrat (der Hauptwerkstatt) als nicht bzw. mehr oder weniger stark zutreffend einstufen sollten. Angelehnt ist die Formulierung an das Statement einer Vertrauensperson von Ende der 1980er Jahre,¹³³ wobei das Mitwirkungsgeschehen auf die Handlungen der Werkstattleitung zentriert wird (siehe Diagramm 31). In der Fremdeinschätzung mit fünf Abstufungen erhält die Aussage im Mittel eine ausgewogene und annähernd gleiche Einschätzung von den zwei Befragungsgruppen, die sich um den mittleren Wert *teils-teils* verortet (Vertrauenspersonen: $M = 3.09$; $SD = 1.12$; Werkstattleitungen: $M = 3.14$; $SD = 1.11$; bei negativ gepolter Einschätzung – d. h., eine hohe Zustimmung entspricht einem geringen Wert, die Ablehnung einem hohem). Die prozentualen Antwortverteilungen haben Normalverteilungscharakter, wobei

¹³³ Im Original lautet die Aussage der Vertrauensperson: „Die Intensität der Mitwirkung hängt ganz entscheidend davon ab, welche Informationen ich gebe und welche Antworten bzw. Ergebnisse ich abfrage. Ohne meine Unterstützung bzw. Einwirkung würde wenig geschehen.“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 39)

diese bei den Vertrauenspersonen im mittleren Bereich abgeflachter ausfällt und sich ein größerer Anteil bei der Angabe *trifft eher zu* findet. Die Leitungen wählen hingegen besonders oft die neutrale mittlere Bewertung.



Anmerkungen. Datenquellen Teilstudie 2 und 3; Bewertung der Aussage „Die Arbeit des Werkstattrats hängt ganz entscheidend davon ab, auf welche Inhalte die Werkstattleitung die Aufmerksamkeit lenkt“ von *trifft nicht zu* (5) bis *trifft zu* (1).

Diagramm 31: Beurteilung der sinnbildlichen Autonomie des Werkstattrats aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen

7.1.4 Wie durchsetzungsstark sind Werkstatträte?

Im Sinne des „Wechsel[s] von einer ausgelieferten zu einer selbstbewussten Position“ (Baer, 2017, S. 223) werden in diesem Abschnitt unter der Frage nach der Durchsetzungsstärke Handlungen erfasst, die ein Anspruchswissen (siehe Abschnitt 4.3) um die Rechte des Gremiums Werkstattrat indizieren oder formale Verfahrensschritte zur Rechtsmobilisierung gemäß den Verordnungsgrundlagen abbilden. Ergänzt werden diese Indikatoren durch Bewertungen zu den vorhandenen Einflussmöglichkeiten des Werkstattrats durch die Vertrauenspersonen und die Werkstattleitungen.

7.1.4.1 Betriebsvereinbarungen (Teilstudie 1)

In der Betriebsratsarbeit sind Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG) ein wesentliches und aktiv genutztes Instrument für verbindlich und unmittelbar geltende Absprachen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (etwa: Baumann, Mierich & Maschke, 2018). Im konfessionellen Bereich wird dazu die Bezeichnung Dienstvereinbarungen (§ 38 MAVO; § 36 MVG-EKD) verwendet. Wie die Gruppendiskussionen zeigten, taucht dieses Regulierungsinstrument auch in der Werkstattratsarbeit auf. In der Breite geben 48 % der Werkstatträfte an, dass sie seit der letzten Wahl Betriebsvereinbarungen mit der Werkstatt abgeschlossen haben.¹³⁴ Bei den Gremien mit regelhaften Wahlen 2017 liegt der Anteil bei 50 % ($n = 270$).

Im Durchschnitt wurden von den Gremien mit regelhaftem Amtsturnus 0.76 Vereinbarungen seit der letzten Wahl abgeschlossen ($SD = 0.93$). Betrachtet man nur die Gremien mit mindestens einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung, steigt die Anzahl auf 1.55 Vereinbarungen im untersuchten Zweijahreszeitraum ($SD = 0.74$). Beide Angaben liegen deutlich unter der Anzahl abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, die Betriebsräte erreichen: Nach dem WSI-Betriebsrätepanel haben im Jahr 2017 Betriebsräte im Mittel 23 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, wobei die Anzahl mit zunehmender Betriebsgröße stark ansteigt.¹³⁵

Ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße lässt sich auch für Werkstattkräfte nachzeichnen. Der Anteil der Gremien mit Abschluss einer Vereinbarung steigt mit der Mitgliederzahl. Während 33 % der kleinsten Werkstattkräfte ($n = 86$) auf eine Betriebsvereinbarung verweisen, sind es bei den größten Gremien ($n = 37$) 73 %. Auch Besonderheiten im Hinblick auf die Trägerschaft der WfbM sind feststellbar. Für die drei großen Trägerverbände liegen sie in etwa gleich auf, wobei die Caritas-Werkstattkräfte häufiger und diejenigen der Diakonie seltener auf abgeschlossene Betriebsvereinbarungen verweisen können. Mit 75 % sind sie bei Werkstätten mit mehreren Trägern am gängigsten und in anthroposophischen Einrichtungen kaum zu finden (siehe Tabelle 44).

¹³⁴ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Hat der Werkstattrat seit der letzten Wahl Betriebsvereinbarungen mit der Werkstatt abgeschlossen?“; gültige Angaben von 301 Gremien, 33 Gremien wählten die Ausweichoption *weiß nicht*. Korrekt wäre es gewesen, in der Erhebung zusätzlich den Begriff der Dienstvereinbarung zu verwenden, um den Sprachgebrauch des konfessionellen Bereichs zu berücksichtigen. Jedoch sind in der Antwortverteilung und für die itemspezifische Non-Response keine Besonderheiten feststellbar: Die Anzahl der Missings (Antwortoption *weiß nicht* oder keine Angabe) beträgt bei den Werkstattkräften der Diakonie 11 %, bei den Gremien der Caritas 15 %. Im Mittel liegt sie bei 13 %.

¹³⁵ Bei den kleinen Betrieben (< 50 Beschäftigte) wird sie mit 12 bei den größten Betrieben (≥ 500 Beschäftigte) mit 44 angegeben (Baumann et al., 2018, S. 3).

Tabelle 44: Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen nach der Trägerschaft der Werkstatt

Träger	Anzahl			Werkstatträte mit Betriebsvereinbarung in Prozent
	Ja	Nein	Gesamt	
Lebenshilfe	45	47	92	49 %
Diakonie	25	31	56	45 %
Caritas	20	17	37	54 %
Anthroposophischer	4	14	18	22 %
AWO/DRK	5	3	8	62 %
Anderer Träger	19	19	38	50 %
Zwei Träger oder mehr	15	5	20	75 %
Gesamt	133	136	269	49 %

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Werkstatträte mit regelhaftem Wahlturnus.

7.1.4.2 Eingerichtete Vermittlungsstellen (Teilstudie 1)

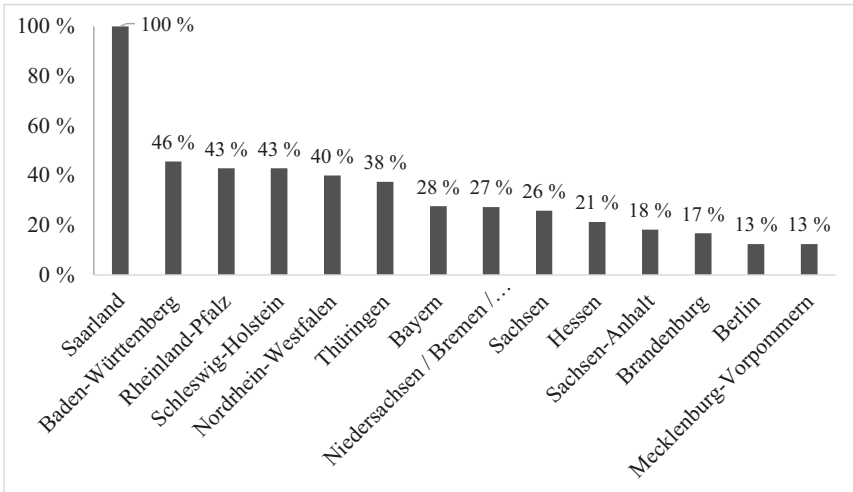
Nach der WMVO werden Vermittlungsstellen eingeschaltet, wenn sich in Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung zwischen Werkstattleitung und Werkstattrat kein Einvernehmen herstellen lässt. Aus den Gruppendiskussionen ging hervor, dass die Stellen in den Werkstätten gar nicht bestehen oder erst kürzlich eingerichtet wurden.

In Teilstudie 1 geben 33 % der Werkstatträte an, dass in ihrer Werkstatt eine Vermittlungsstelle eingerichtet ist, 67 % verneinen dies.¹³⁶ Auffallend ist der Anteil derjenigen, die die Frage nicht beantworten können und stattdessen die Ausweichoption *weiß nicht* wählen (52 bzw. 15 % aller 344 Gremien). Bezogen auf die gültigen Antworten zeigt Diagramm 32, wie verbreitet Vermittlungsstellen in den Bundesländern sind.

Die Einrichtungsquote von 100 % im Saarland entspricht dem Umstand, dass dort eine einheitliche Vermittlungsstelle für alle anerkannten WfbM vorhanden ist. Auch in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und NRW sind mit 40 bis 46 % die Stellen

¹³⁶ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Gibt es für Ihre Werkstatt derzeit eine Vermittlungsstelle, wie sie in der Mitwirkungsverordnung beschrieben ist? (Gemeint ist die Schlichtungs-Stelle nach § 6 WMVO / § 11 DWMV / § 9 CWMO.)“; gültige Angaben von 281 Gremien.

deutlich gängiger als in anderen Ländern. Von den Befragten in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Hessen werden mit 13 bis 21 % besonders wenige Stellen angegeben. Inwieweit eingerichtete Vermittlungsstellen in Verbindung mit dem Aktivitätsniveau oder dem Grad der autonomen Arbeitsweise eines Werkstatttrats stehen, wird in Abschnitt 7.2.1 nachgezeichnet.

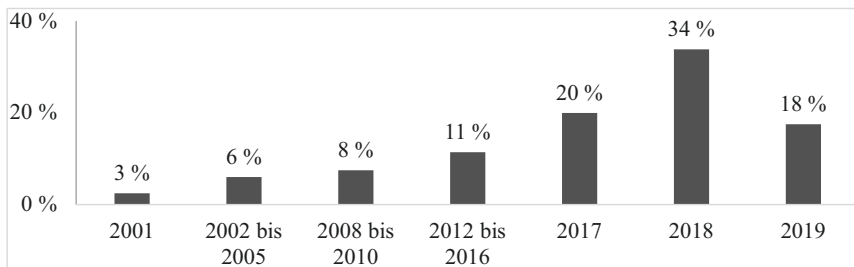


Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; gültige Angaben von 281 Gremien.

Diagramm 32: Werkstätten mit eingerichteter Vermittlungsstelle nach Bundesländern

Jahr der Einrichtung

Diagramm 33 stellt die Jahre dar, seitdem es die Vermittlungsstelle gibt. In über der Hälfte der Fälle gibt es die Stelle erst seit den Jahren 2018 und 2019, weitere 20 % der Stellen seit dem Jahr 2017. Stellen, die seit dem direkten Anschluss nach Einführung der WMVO 2001 bestehen, sind selten und auch in den Folgejahren kaum zu finden.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Filterführung/Frageformulierung bei angegebener Vermittlungsstelle: „Seit dem Jahr ...“; gültige Angaben von 79 Gremien.

Diagramm 33: Jahr der Einrichtung der Vermittlungsstelle

7.1.4.3 Einschaltungen der Vermittlungsstellen (Teilstudie 1 und 2)

Neben dem Verbreitungsgrad der Vermittlungsstellen stellt sich die Frage, inwieweit diese zur Durchsetzung der Beteiligungsrechte von Werkstattträtern genutzt werden.

In 5 % der WfbM ($n = 11$) hat der Werkstatttrat die Vermittlungsstelle nach Angaben der Vertrauenspersonen schon einmal zur Hilfe gerufen.¹³⁷ Die Jahre der Einschaltungen reichen zurück bis 2008; in einem Fall werden zwei Jahre benannt. Für das Jahr 2017 liegt eine Einschaltung und für die Jahre 2018 und 2019 liegen jeweils zwei Einsätze vor.

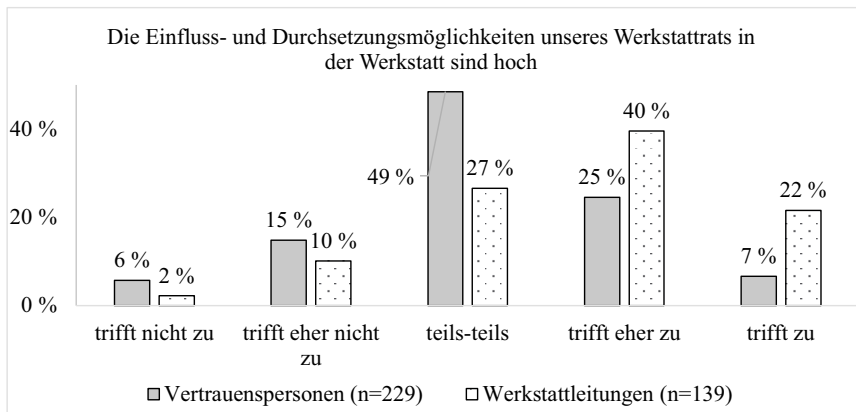
Nach Angaben der Werkstattträte wurden die Vermittlungsstellen lediglich bei 3 % der Gremien ($n = 10$) – und damit noch seltener als nach den Angaben der Vertrauenspersonen – schon einmal zur Hilfe gerufen,¹³⁸ davon in acht Werkstätten mit eingerichteter Vermittlungsstelle und in zwei WfbM, in denen keine Einrichtung gegeben ist. Der älteste Einsatz ist auf das Jahr 2009 datiert. Für die Jahre 2018 und 2019 werden je zwei Einsätze benannt. Weitere singuläre Einsätze finden sich zwischen den Jahren 2010 und 2017 (gültige Angaben von 8 Gremien). Damit sind seit Inkrafttreten der Mitbestimmungsrechte 2017 die Einschaltungen von Vermittlungsstellen gestiegen, im Gesamtblick fallen diese jedoch kaum ins Gewicht.

¹³⁷ Datenquelle Teilstudie 2; Frageformulierung: „Hat der Werkstatttrat die Vermittlungsstelle nach § 6 WMVO / § 9 CWMO / § 11 DWMV schon einmal zur Hilfe gerufen? (Bei mehreren Werkstatttratsgremien, die Angabe nur auf den Werkstatttrat der Hauptwerkstatt beziehen.)“; gültige Angaben von 224 Personen.

¹³⁸ Datenquelle Teilstudie 1; Frageformulierung: „Hat der Werkstatttrat die Vermittlungsstelle schon einmal zur Hilfe gerufen? ➔ Wenn ja: Wie oft? Bitte geben Sie auch an, in welchem Jahr die Vermittlungsstelle angerufen wurde“; gültige Angaben von 319 Gremien; weiß nicht: $n = 9$.

7.1.4.4 Beurteilung durch die Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (Teilstudien 2 und 3)

Um verschiedene Wahrnehmungen zu beleuchten, werden in den Teilstudien 2 und 3 Fremdeinschätzungen zur Durchsetzungsstärke von Werkstattträten untersucht. Zur Annäherung an das Konstrukt „Durchsetzungsstärke“ wird mit zwei Einschätzungsfragen gearbeitet, die an die empirischen Arbeiten zur Interessenvertretung von Breit und Kothoff (1990, S. 69) und von Behrens (2013, S. 375) angelehnt sind.



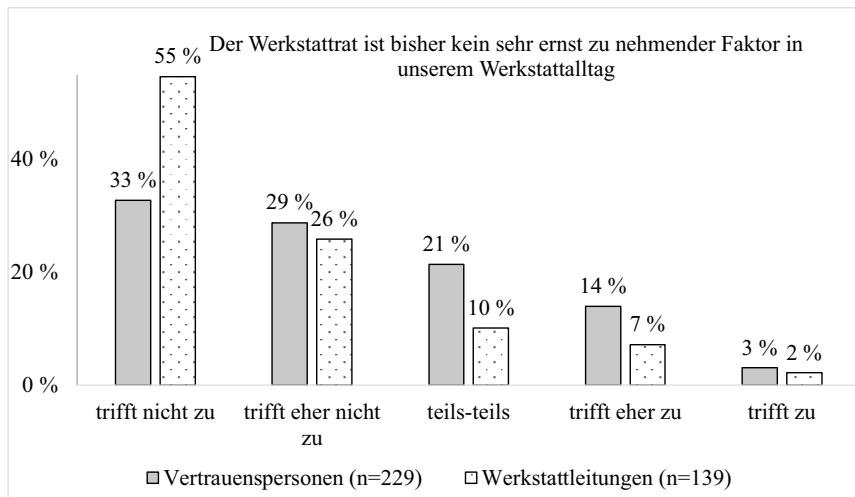
Anmerkungen. Datenquellen Teilstudie 2 und 3; Bewertung der Aussage „Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten unseres Werkstatttrats in der Werkstatt sind hoch“ von *trifft nicht zu* (1) bis *trifft zu* (5).

Diagramm 34: Beurteilung der sinnbildlichen Durchsetzungsstärke des Werkstatttrats aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (positiv formuliert)

Die positiv gepolte erste Aussage „Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten unseres Werkstatttrats in der Werkstatt sind hoch“ erhält von den Vertrauenspersonen überwiegend eine mittlere Zustimmungsrate. Fast die Hälfte bewertet diese als *teils-teils* zutreffend ($M=3.11$; $SD=0.93$). Die Leitungen stufen die Aussagen hingegen zu 40 % als *eher zutreffend* und die Einfluss-/Durchsetzungsmöglichkeiten deutlich positiver ein ($M=3.68$, $SD=0.99$) (siehe Diagramm 34).

Der Tendenz des ersten Items entsprechend erfährt auch die entgegengesetzte Aussagegerichtung des zweiten Items „Der Werkstatttrat ist bisher kein sehr ernst zu nehmender Faktor in unserem Werkstattalltag“ durch die Leitungen eine deutlichere Ablehnung (siehe

Diagramm 35). Über die Hälfte nimmt dies als *nichtzutreffend* wahr, weitere 26 % bewerten die Aussage als *trifft eher nicht zu* ($M=4.24$; $SD=1.04$). Im Vergleich dazu fällt die Wahrnehmung der Vertrauenspersonen weniger ablehnend aus ($M=3.74$; $SD=1.15$). Zwar dominieren auch hier die verneinenden Bewertungen, jedoch stimmen 38 % der Aussage als *teils-teils* oder *trifft (eher) zu*, was ein weniger starkes Bild der Gremien zeichnet.



Anmerkungen. Datenquellen Teilstudie 2 und 3; Bewertung der Aussage „Der Werkstatttratt ist bisher kein sehr ernst zu nehmender Faktor in unserem Werkstattalltag“ von *trifft nicht zu* (5) bis *trifft zu* (1).

Diagramm 35: Beurteilung der sinnbildlichen Durchsetzungsstärke des Werkstatttratts aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (negativ formuliert)

7.2 Quantitative Ergebnisanalyse der Forschungsfragen

Um die in den vorangegangenen Abschnitten beleuchteten Fragen zum Aktivitätsniveau und zur autonomen Arbeitsweise der Werkstattträte pointiert beantworten zu können, wurden zwei Indizes konstruiert. Die Indizes von Werkstattträten werden in Abschnitt 7.2.1 vorgestellt, anschließend werden mit diesen verschiedene Hypothesen untersucht. Abgerundet wird die quantitative Ergebnisanalyse der Forschungsfragen mit einer Typologie der Werkstattträte (Abschnitt 7.2.2), mit der sich die Durchsetzungsstärke der Gremien unterscheiden lässt. Die formale Darstellung statistischer Kennwerte in diesem Abschnitt orientiert sich an den

Vorgaben der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (2019, S. 71 ff.). Diese beinhalten die Benennung von Effektgrößen, mit denen sich die praktische Bedeutsamkeit von Ergebnissen standardisiert interpretieren lässt (zur Interpretation der Effektstärken siehe etwa Bortz & Döring, 2006, S. 606).¹³⁹

7.2.1 Indizes – „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“

Um die Konstrukte „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ der Werkstattträte analysieren und statistisch untersuchen zu können, wurden zu diesen zwei Indizes erstellt. Hierzu wurden Indikatoren verwendet, die Aktivitäten bzw. die autonome Arbeitsweise eines Gremiums möglichst objektiv und einheitlich numerisch ausdrücken können (zur Konstruktion siehe Abschnitte 5.3.8.2 ff.).¹⁴⁰ Zu beachten ist, dass in die Indizes nur Werkstattträte mit regelhaftem Wahlturnus (Herbst 2017, siehe Abschnitt 7.1.1.4) einbezogen wurden und sich die Aussagen folglich nur auf Gremien beziehen, die sich zum Erhebungszeitpunkt ca. in der Mitte ihrer vierjährigen Amtszeit befanden. Im folgenden Abschnitt 7.2.1.1 werden die Indizes vorgestellt und im Hinblick auf abweichende Merkmale des Erhebungsrücklaufs überprüft.

Anschließend werden die Ergebnisse zu getesteten Zusammenhangsanalysen vorgestellt (Abschnitt 7.2.1.2 und 7.2.1.3) und die sich abzeichnenden stärksten Effekte in Form von Regressionsanalysen gemeinsam untersucht (Abschnitt 7.2.1.4).

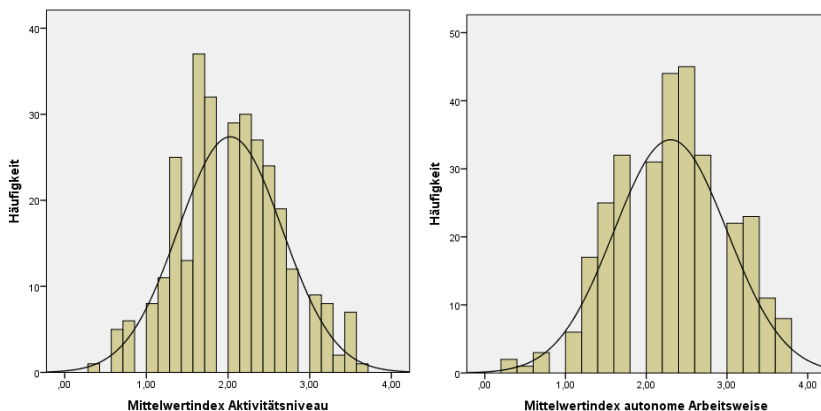
7.2.1.1 *Wie aktiv sind Werkstattträte, wie autonom arbeiten die Gremien? (Teilstudie 1)*

Die konstruierten Mittelwertindizes können Werte zwischen 0 und 4 einnehmen. Die erreichte Spannweite des Index „Aktivitätsniveau des Werkstatttrats“ reicht von minimal 0.33 bis zu

¹³⁹ Zur Berechnung der Effektstärke nach Cohen (*d*) wurde die Internetseite <https://www.psychometrika.de/effektstaerke.html#pool> verwendet, mit der auch die Ausgabe des Konfidenzintervalls der Effektstärke möglich ist. Die Konfidenzintervalle der Korrelationen wurden hingegen in SPSS per Bootstrap-Stichproben berechnet, bei denen 2.000 Bootstrap-Stichproben angewandt wurden. Auf die Angabe der Konfidenzintervalle für die weiteren Effektstärkemaße wurde verzichtet, da diese nicht ohne Weiteres mit SPSS berechnet werden können.

¹⁴⁰ Für den Index „Aktivitätsniveau“ sind dies sechs Indikatoren („Sitzungshäufigkeit“, „Anzahl Werkstattversammlungen“ bzw. ersatzweise „Abteilungsversammlungen“, „eingebrachte Verbesserungsvorschläge“, „externe Kontakte“, „Tagungsteilnahmen“ und „externe Schulungsdauer“). Der Index „autonome Arbeitsweise“ zentriert sich durch die angewandte Voraussetzungsprüfung (siehe Abschnitte 5.3.8.5) auf vier Indikatoren („Dauer der Büronutzung“, „direktives Verhalten der Vertrauensperson“, „eine andere Meinung als die Leitung haben“ und „andere Meinungsäußerung“).

einem Maximum von 3.67 Punkten, wobei ein höherer Wert eine aktivere Werkstatttratsarbeit anzeigt. Das Stichprobenmittel verortet sich bei 2.02 (90 % Konfidenzintervall [KI] für M [1.97, 2.09]; $SD=0.64$). Im Index „autonome Arbeitsweise“ werden minimal 0.25 und maximal 3.75 Punkte erreicht. Das arithmetische Mittel beträgt 2.30 (90 % KI für M [2.24, 2.37]; $SD=0.70$).



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ gültige Angaben von 306 Gremien; Mittelwertindex „autonome Arbeitsweise“ gültige Angaben von 302 Gremien.

Abbildung 9: Histogramme Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ mit Normalverteilungskurven (Häufigkeiten der erzielten Werte)

Die erzielten Werte der Indizes sind annähernd normalverteilt (siehe Abbildung 9), die meisten Gremien weisen ein mittleres Aktivitätsniveau bzw. eine teilautonome Arbeitsweise auf.¹⁴¹ Die Interquartilsabstände (d. h. die Bereiche, in denen die mittleren 50 % der Gremien liegen) reichen von 1.65 bis 2.50 im Index „Aktivitätsniveau“ bzw. von 1.75 bis 2.75 im Index „autonome Arbeitsweise“. Differenziert in vier Wertebereiche lassen sich die Ausprägungen der Indizes als sehr gering, gering, hoch und sehr hoch beschreiben (siehe Tabelle 45). Demnach entfallen auf die untersten Bereiche des sehr geringen Aktivitätsniveaus und der sehr geringen autonomen Arbeitsweise nur wenige Werkstattträte. Mit 48 % entspricht fast die Hälfte der

¹⁴¹ Die Normalverteilungsannahme wurde anhand von Q-Q Diagrammen geprüft. Im Ergebnis zeigte sich, dass – trotz vereinzelter Lücken in den Intervallen der Verteilungen – die beobachteten Werte gut entlang der Diagonalen des Q-Q-Diagramms liegen und die Normalverteilungsannahme für beide Indizes greift.

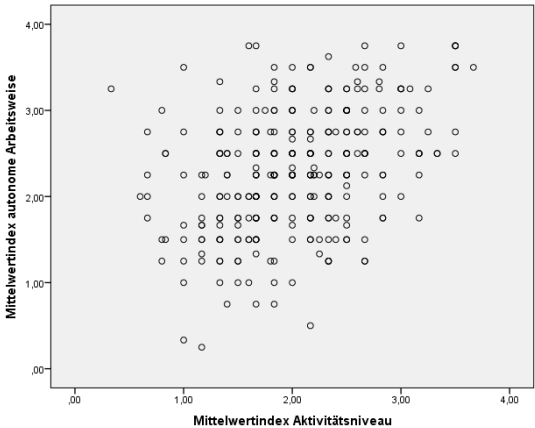
Gremien der geringen Aktivitätskategorie, 39 % zeigen ein hohes und 6 % ein sehr hohes Niveau. Demgegenüber ist die autonome Arbeitsweise nach dem konstruierten Index stärker ausgeprägt. Hier sind es 48 % der Gremien, die eine hohe autonome Arbeitsweise zeigen, 14 % erreichen die sehr hohe Einstufung.

Tabelle 45: Ausprägungen der Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“

Wertebereich		Aktivitätsniveau		Autonome Arbeitsweise	
		<i>n</i>	In Prozent	<i>n</i>	In Prozent
0–1	Sehr gering	20	7 %	12	4 %
> 1–2	Gering	147	48 %	104	34 %
> 2–3	Hoch	120	39 %	144	48 %
> 3–4	Sehr hoch	19	6 %	42	14 %
Gesamt		306	100 %	302	100 %

Anmerkung. Datenquelle Teilstudie 1.

Die gemeinsame Verteilung der beiden Indizes ist in Abbildung 10 in Form eines Streudiagramms abgetragen.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; gültige Angaben von 302 Gremien.

Abbildung 10: Streudiagramm der Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ (Angabe der erzielten Mittelwerte)

Erkennbar wird ein schwaches lineares Muster. Es gibt keinen Werkstatttratt mit einem hohen Aktivitätsniveau und einem geringen Punktescore auf der Y-Achse, sprich, ein höheres Aktivitätsniveau des Werkstatttratts ist tendenziell mit höheren Werten bei der autonomen Arbeitsweise verbunden. Andererseits gibt es aber auch Werkstattträte, die hohe Werte für die autonome Arbeitsweise aufweisen bei gleichzeitig geringem Aktivitätsniveau.

Wie sich eine aktive und eine autonome Arbeitsweise zueinander verhalten, kann ein Korrelationstest nach Pearson zeigen. Dieser ist signifikant ($p < .001$) und bestätigt, dass die Nullhypothese (es besteht kein Zusammenhang zwischen der Höhe des Aktivitätsniveaus und dem Grad der autonomen Arbeitsweise) abgelehnt werden kann. Nach der Interpretation der Effektgröße nach Cohen (1988, zur Einteilung siehe Fußnote 87) besteht ein mittlerer positiver Zusammenhang zwischen den Indizes ($r = .39$; 90 % KI für r [.30, .47]).

Prüfung auf Über- oder Unterschätzung der Indizes

Im Hinblick auf den höheren Erhebungsrücklauf aus Bayern (siehe Abschnitt 4.3.7) gilt es zu prüfen, ob sich aus der Übererfassung in diesem Bundesland eine Über- oder Unterschätzung der Indizes ergibt. Hierzu werden die Mittelwerte der bayerischen und nicht-bayerischen Gremien verglichen. Nach den durchgeführten T-Tests liegen in beiden Indizes keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen vor.¹⁴² Da damit jedoch lediglich die Nullhypothesen („es besteht kein Unterschied“) nicht abgelehnt werden können, verrät die mittlere Differenz der Werte mehr darüber, inwieweit sich die Gruppen gleichen. Die Mittelwertdifferenz der bayerischen ($n=67$, $M=1.99$, $SD=0.56$) und nicht-bayerischen Werkstattträte ($n=239$, $M=2.04$, $SD=0.66$) beträgt im Index „Aktivitätsniveau“ -0.05 , das Konfidenzintervall der Differenz auf dem 90%-Niveau reicht von -0.19 bis 0.1 . Dies bedeutet, dass sich der Unterschied zwischen den Mittelwerten der nicht-bayerischen und bayerischen Gremien in 90 % aller möglichen Stichproben zwischen -0.19 und 0.1 bewegt. Inhaltlich gesprochen ergibt sich aus der Übererfassung in Bayern keine bedeutsame Unter- oder Überschätzung des Aktivitätsniveaus der Werkstattträte. Zu gleichem Ergebnis lässt sich bei Betrachtung des Konfidenzintervalls der autonomen Arbeitsweise kommen. Hier liegt die mittlere Differenz zwischen den Werkstattträten aus Bayern ($n=66$, $M=2.24$, $SD=0.67$) und den anderen Bundesländern ($n=236$, $M=2.32$, $SD=0.71$) bei -0.08 . Gemäß dem 90%-Konfidenzintervall der Differenz

¹⁴² Aktivitätsniveau: t -Wert [t] (304) = -0.53 , $p = .59$, $d = -0.11$, 90 % KI für d [-0.12 - 0.33]; autonome Arbeitsweise: t (300) = -0.77 , $p = .44$, $d = -0.07$, 90 % KI für d [-0.30 , -0.15].

beträgt mit hoher Wahrscheinlichkeit der wahre mittlere Unterschied der Gruppen im Index „autonome Arbeitsweise“ zwischen -0.24 und 0.09.

Werkstatträte aus Lebenshilfe-Werkstätten

Angesichts einer eventuellen Übererfassung von Werkstatträten aus Lebenshilfe-Werkstätten (siehe Abschnitt 4.3.7) ist weiter zu untersuchen, inwieweit sich die Gremien aus diesen Werkstätten von denjenigen anderer Träger unterscheiden. Die Mittelwerte der Lebenshilfe-Werkstatträte liegen bei 2.02 ($n=106$; $SD=0.66$) im Index „Aktivitätsniveau“ und bei 2.39 ($n=105$; $SD=0.75$) im Index „autonome Arbeitsweise“. Die der anderen Werkstatträte betragen 2.03 ($n=177$; $SD=0.63$) und 2.25 ($n=175$; $SD=0.67$). Damit entsprechen sich die erhobenen Werte weitestgehend. Nach den durchgeführten Tests liegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen vor.¹⁴³ Die mittleren Unterschiede zwischen den Gremien anderer Werkstatträger und denjenigen von Lebenshilfe-Werkstätten liegen bei -0.02 (Aktivitätsniveau; 90 % KI der Differenz [-0.15, 0.11]) und 0.14 (autonome Arbeitsweise; 90 % KI der Differenz [0.00, 0.28]). Dies bedeutet, dass sich in einem Großteil aller möglichen Stichproben die Mittelwerte des Aktivitätsniveaus und der autonomen Arbeitsweise der Lebenshilfe-Gremien und derjenigen aus anderen Werkstätten so ähnlich sind, dass sich aus einer eventuellen Übererfassung von Lebenshilfe-Werkstätten keine Unter- oder Überschätzung der Indizes ergibt.

7.2.1.2 Teilstudie 1: Welche hypothetischen Zusammenhänge lassen sich bestätigen?

In diesem Kapitel werden Hypothesen getestet, die in den qualitativen Erhebungsergebnissen (siehe Abschnitt 6.2.2) oder mit Bezug auf den Theorieteil der Arbeit besonders prägnant erschienen und sich gut operationalisieren ließen. Tabelle 46 zeigt alle getesteten Hypothesen und deren Herleitung.

¹⁴³ Index „Aktivitätsniveau“: $t(281) = -0.22$; $p = .83$, $d = 0.03$, KI für d [-0.18, 0.23]; Index „autonome Arbeitsweise“: $t(278) = 1.60$; $p = .11$, $d = -0.20$, 90 % KI für d [-0.36, -0.04].

Tabelle 46: *Getestete Hypothesen und deren Begründung (Teilstudie 1)*

<i>Hypothesen</i>	<i>Begründung zur Auswahl</i>
Mit der Tätigkeitsdauer der*des Vorsitzenden steigen das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise eines Werkstattrats.	Gruppendiskussionen: Erfahrungsdauer als wichtiges Kriterium; Werkstattratsarbeit gewinnt mit zunehmender Tätigkeitserfahrung an Qualität.
Je höher die Bewertung des empfundenen „Ernst-genommen-Werdens“ ausfällt, desto höher ist das Aktivitätsniveau / die autonome Arbeitsweise.	Gruppendiskussionen: Ein starker Werkstattrat hängt mit der Haltung der Leitung zusammen; Werkstattmitsglieder berichten, dass sie von Werkstatt- oder Gruppenleitungen nicht oder aber sehr ernst genommen werden.
Je mehr Mitglieder ein Werkstattrat hat, desto höher ist das Aktivitätsniveau / die autonome Arbeitsweise.	Gruppendiskussionen: Größe einer Werkstatt hat zentralen Einfluss auf die Werkstattratsarbeit (kann hier nur indirekt über die Anzahl der Werkstattmitsglieder untersucht werden); Mitbestimmungsforschung: Mitgliederanzahl bestimmt die Arbeitsressourcen.
In manchen Bundesländern sind Werkstatträte aktiver oder autonomer (z. B. NRW, Saarland) als in anderen. In den ostdeutschen Bundesländern sind Werkstatträte weniger aktiv.	Gruppendiskussionen: Werkstattratsarbeit hat in den verschiedenen Bundesländern einen unterschiedlichen Zustand erreicht.
Vermittlungsstellen sind insbesondere bei aktiven und autonomen Werkstatträten eingerichtet.	Gruppendiskussionen: Vermittlungsstellen werden erst anfänglich eingerichtet; § 6 Abs. 1 WMVO: Vermittlungsstellen sind die streitschlichtenden Instanzen bei Unstimmigkeiten zwischen Werkstattleitung und Werkstatt; Rechtssoziologie: Rechtsvermittelnde Anlaufstellen sind besonders für benachteiligte Gruppen relevant (Blankenburg, 1977, S. 54)

Tätigkeitsdauer der vorsitzenden Person

In den Gruppendiskussionen wurde hervorgehoben, dass Werkstattratsarbeit nicht von heute auf morgen gelingt, sondern etwas ist, was mit zunehmender Tätigkeitserfahrung an Qualität gewinnt. Um diese Hypothese zu untersuchen, wurde erhoben, wie viele Jahre sich die vorsitzende Person bereits im Werkstattrat befindet (siehe Abschnitt 7.1.1.6). Die Untersuchungshypothesen lauten demgemäß, dass mit der Dauer der Tätigkeit der*des Vorsitzenden im Werkstattrat das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise eines Werkstattrats steigen. Die Korrelationstests (nach Spearman) erhärten diese Hypothesen (siehe Tabelle 47).

Tabelle 47: Korrelationen der Indizes mit der Tätigkeitsdauer der vorsitzenden Personen im Werkstatttrat

Index	<i>n</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>	90 % KI für <i>r_s</i>
Aktivitätsniveau	292	.19	.001	0.10, 0.28
Autonome Arbeitsweise	292	.16	.008	0.06, 0.25

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.33 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.25 bis 3.75, Tätigkeitsdauer von 1 Jahr bis zu 44 Jahren.

Die Tätigkeitsdauer in Jahren und die Höhe des Aktivitätsniveaus bzw. der Grad der autonomen Arbeitsweise korrelieren signifikant, es besteht eine schwach positive Beziehung. Je höher das Aktivitätsniveau und der Grad der autonomen Arbeitsweise, desto länger ist der*die erste Vorsitzende schon im Werkstatttrat. Oder andersherum gesprochen, je länger der*die Vorsitzende tätig ist, desto höher sind die erzielten Indexwerte.

„Ernst genommen werden“

In den qualitativen Erhebungsergebnissen wurden starke Werkstatttratsgremien mit einer befürwortenden Haltung der Werkstattleitung begründet. Für schwache Gremien wurde demgegenüber eine ablehnende Haltung postuliert. Zudem berichteten Werkstattträte, dass sie von ihren Werkstatt- und Gruppenleitungen in unterschiedlichem Maße ernst genommen werden, und sprachen dem „Ernst-genommen-Werden“ eine hohe Bedeutung zu. In der quantitativen Studie wird diesen Aspekten mit zwei Einschätzungsfragen (Wie ernst nehmen die Gruppenleiter den Werkstatttrat? Wie ernst nimmt die Werkstatt-Leitung den Werkstatttrat? siehe Abschnitt 7.1.1.13) nachgegangen. Die dazugehörigen Untersuchungshypothesen lauten: Das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise fällt bei Werkstattträten, die sich ernst genommen fühlen, höher aus, bzw. andersherum formuliert: Aktive und autonome Werkstattträte werden ernster genommen als die weniger aktiven/autonomen Gremien (je höher das Aktivitätsniveau bzw. die autonome Arbeitsweise, desto höher ist die Bewertung auf der Einschätzungsskala).

Die durchgeführten Korrelationstests bestätigen diese Hypothesen nicht. Im Gegenteil, während sich für den Index „autonome Arbeitsweise“ keine Zusammenhänge zeigen, korrelieren beide Bewertungen negativ mit dem Index „Aktivitätsniveau“ (siehe Tabelle 48).

Tabelle 48: Korrelationen der Indizes mit den Einschätzungen „ernst genommen werden“

Variablen	<i>n</i>	<i>r</i> / <i>r_s</i>	<i>p</i>	90 % KI für <i>r</i>
Einschätzung der Werkstattleitung und Aktivitätsniveau	299	-.12*	.04	-.21, -.02
Einschätzung der Werkstattleitung und autonome Arbeitsweise	299	.03*	.61	-.07, .12
Einschätzung der Gruppenleiter*innen und Aktivitätsniveau	300	-.14**	.02	-.22, -.05
Einschätzung der Gruppenleiter*innen und autonome Arbeitsweise	296	-.04**	.46	-.14, .05

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.33 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.25 bis 3.75, „ernst genommen werden“ von *Werkstattrat wird gar nicht ernst genommen* (1) bis *Werkstattrat wird sehr ernst genommen* (5).

* Spearmans Rang-Korrelationskoeffizient (*r_s*); ** Pearsons Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient (*r*).

Für beide Haltungseinschätzungen liegen signifikante, aber nur schwache Effekte vor. Das heißt, je höher das Aktivitätsniveau eines Werkstattrats ist, desto weniger ernst genommen fühlt sich das Gremium, sowohl von der Leitung als auch von den Gruppenleitungen (zur Interpretation dieses Befunds siehe Abschnitt 8.2.4).

Werkstattratsgröße: Anzahl der Werkstatratsmitglieder

Die Hypothese, dass die Größe einer Werkstatt zentralen Einfluss auf die Werkstattratsarbeit hat (siehe Abschnitt 6.2.2), lässt sich in Teilstudie 1 nur indirekt über die Anzahl der Mitglieder eines Werkstattrats untersuchen. Nach den Mitwirkungs(ver)ordnungen sind die Zahlen gemäß der Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten vorgesehen.¹⁴⁴ Folglich lauten die Untersuchungshypothesen: Bei kleinen Werkstatträten liegt ein niedrigeres Aktivitätsniveau als bei größeren vor; kleine, mittlere und große Gremien unterscheiden sich im Hinblick auf den Grad ihrer autonomen Arbeitsweise.

Differenziert nach vier Gruppengrößen, die sich an den Mitgliederzahlen nach § 3 Abs. 1 WMVO orientieren, deuten sich im Mittel sowohl für das durchschnittliche Aktivitätsniveau als auch die autonome Arbeitsweise Unterschiede an (siehe Tabelle 49).

¹⁴⁴ Mit den Zahlen kann jedoch nicht nachverfolgt werden, ob ggf. mehrere Werkstatratsgremien bei mehreren Standorten einer anerkannten Werkstatt bestehen (siehe Abschnitt 7.1.1.2).

Tabelle 49: Mittelwerte der Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ nach der Anzahl der Werkstatttratsmitglieder

Anzahl Werkstatttratsmitglieder	Aktivitätsniveau			Autonome Arbeitsweise		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
2 bis 4 Mitglieder	86	1.84	0.61	85	2.09	0.59
5 oder 6 Mitglieder	110	1.99	0.59	108	2.20	0.69
7 oder 8 Mitglieder	65	2.22	0.71	65	2.56	0.72
9 oder mehr Mitglieder	40	2.17	0.64	40	2.58	0.76
Gesamt	301	2.02	0.64	298	2.30	0.70

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.33 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.25 bis 3.75.

Das mittlere Aktivitätsniveau und der Grad der autonomen Arbeitsweise liegen bei den zwei kleineren Gremien jeweils unter und bei den größeren Werkstattträten über dem Gesamtmittelwert der Indizes. Während die durchschnittliche autonome Arbeitsweise mit der Größe des Werkstatttrats kontinuierlich ansteigt, liegt das höchste Aktivitätsniveau im Mittel hingegen bei den zweitgrößten Werkstattträten von sieben oder acht Mitgliedern vor.

Mittels einfaktorieller Varianzanalyse lassen sich diese Unterschiede weiter analysieren. Die entsprechenden Voraussetzungen (Test auf Normalverteilung der Gruppen mittels Q-Q-Diagramm, Varianzhomogenität gemäß Levene-Test) sind für alle Gruppen gegeben. Im Ergebnis unterscheidet sich das Aktivitätsniveau statistisch signifikant für die verschiedenen Gruppengrößen.¹⁴⁵ Als Maß für die Varianzaufklärung dient Eta-Quadrat (η^2) (siehe Bortz & Döring, 2006, S. 622). Nach der Interpretation der Effektgröße nach Cohen (1988) liegt mit $\eta^2 = .05$ ein kleiner Effekt vor.¹⁴⁶ Die anschließenden Post-hoc-Tests (GT2 nach Hochberg) ergeben, dass lediglich die kleinsten Werkstattträte von zwei bis vier Mitgliedern ein signifikant niedrigeres Aktivitätsniveau als die zwei größten Gremien mit sieben oder acht ($p = .002$) bzw. neun oder mehr Mitgliedern ($p = 0.04$) aufweisen. Zwischen den anderen Gruppen liegen

¹⁴⁵ $F(3, 297) = 5.29, p = .001, \eta^2 = .05$.

¹⁴⁶ Die Einteilung von η^2 nach Cohen lautet wie folgt: ab .01 = kleiner Effekt; ab .06 = mittlerer Effekt; ab .14 = großer Effekt (Lenhard & Lenhard, 2016).

keine signifikanten Unterschiede vor. Ein Einfluss der Gruppengröße ist gleichfalls für die abhängige Variable der autonomen Arbeitsweise nachweisbar.¹⁴⁷ Hierbei liegt mit $\eta^2 = .08$ ein mittlerer bedeutsamer Unterschied vor. Die Post-hoc-Tests (GT2 nach Hochberg) ergeben, dass sich diesmal die zwei kleineren Werkstattträte gleichen und von den zwei größeren signifikant unterscheiden ($p < .02$), die eine höhere autonome Arbeitsweise aufweisen. Nach den bestätigten Hypothesen zeigen Korrelationstests nach Spearman, dass die Anzahl der Werkstattratsmitglieder und die Höhe des Aktivitätsniveaus bzw. der Grad der autonomen Arbeitsweise generell signifikant positiv korrelieren. Je größer ein Werkstatttrat ist, desto höher ist das Aktivitätsniveau und der Grad der autonomen Arbeitsweise des Gremiums, allerdings liegen nur schwache Effekte vor.¹⁴⁸

Bundesländer

Gemäß den Berichten zu dem unterschiedlichen Zustand der Werkstattratsarbeit in einzelnen Bundesländern (siehe z. B. Abschnitt 6.1.5) wird nun geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland, in dem sich die Werkstatt befindet, und der Höhe des Aktivitätsniveaus der Werkstattträte besteht und ob der Grad der autonomen Arbeitsweise in den Bundesländern unterschiedlich ausfällt. Mangels normalverteilter Daten in manchen Untergruppen werden Kruskal-Wallis-Tests für die Hypothesenprüfung angewandt. Diese bestätigen, dass sowohl für die Höhe des Aktivitätsniveau als auch für den Grad der autonomen Arbeitsweise signifikante Unterschiede in den Bundesländern vorliegen.¹⁴⁹

¹⁴⁷ $F(3, 294) = 9.03, p < .001, \eta^2 = .08$.

¹⁴⁸ Anzahl Werkstattratsmitglieder und Aktivitätsniveau: $n = 298, r_s = .21, p < .001$, 90 % KI für r_s [0.12, 0.31]; Anzahl Werkstattratsmitglieder und autonome Arbeitsweise: $n = 298, r_s = .28, p < .001$, 90 % KI für r_s [0.19, 0.37].

¹⁴⁹ Aktivitätsniveau: χ^2 (Chi-Quadrat-Wert) (13, 291) = 31.17, $p = .003$; autonome Arbeitsweise: χ^2 (13, 287) = 29.51, $p = .006$.

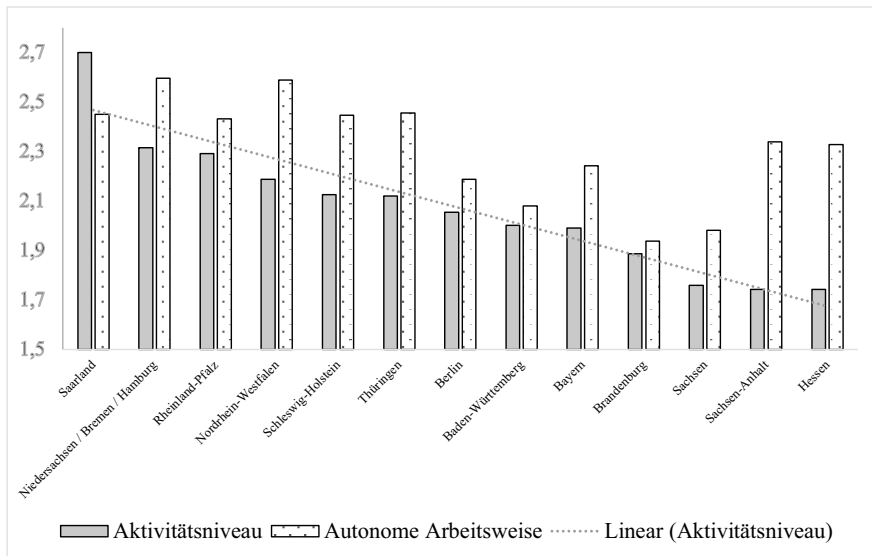
Tabelle 50: Mittelwerte der Variablen „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ nach Bundesländern

	Aktivitätsniveau			Autonome Arbeitsweise		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Baden-Württemberg	39	2.00	0.65	39	2.08	0.72
Bayern	67	1.99	0.56	66	2.24	0.67
Berlin	8	2.05	0.74	8	2.19	0.66
Brandenburg	8	1.89	0.58	8	1.94	0.55
Hessen	18	1.74	0.62	18	2.33	0.73
Mecklenburg-Vorpommern	8	1.65	0.50	8	1.93	0.66
Niedersachsen / Bremen / Hamburg	31	2.32	0.63	31	2.60	0.77
Nordrhein-Westfalen	41	2.19	0.63	41	2.59	0.67
Rheinland-Pfalz	12	2.29	0.57	11	2.43	0.45
Saarland	5	2.70	0.66	5	2.45	0.41
Sachsen	27	1.76	0.71	25	1.98	0.68
Sachsen-Anhalt	14	1.74	0.57	14	2.34	0.86
Schleswig-Holstein	14	2.13	0.61	14	2.45	0.69
Thüringen	13	2.12	0.52	13	2.46	0.41
Gesamt	305	2.03	0.64	301	2.30	0.70

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.33 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.25 bis 3.75.

Für den weiteren Vergleich bieten sich Posthoc-Tests nicht an, da diese durch den paarweisen Vergleich („jedes Bundesland mit jedem“) an statistischer Power verlieren. Stattdessen können gezielte, hypothesengeleitete Vergleiche eine höhere Teststärke liefern. Wie Tabelle 50 zeigt, deuten sich im Mittel verschiedene Abweichungen in den Bundesländern an. Um diese leichter fassen zu können, sind diese zusätzlich in Diagramm 36 visualisiert. Damit wird bspw. deutlich, dass in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen in beiden Indizes unterdurchschnittliche Werte erzielt werden, was an Erfahrungsberichte aus den Gruppendiskussionen über Werkstattträte in den ostdeutschen Bundesländern anknüpft. Für Thüringen liegen jedoch überdurchschnittliche Werte vor. Im Saarland ist das höchste Aktivitätsniveau

gegeben; dieses Bundesland tritt auch durch die erste landesweite Vermittlungsstelle hervor. Die autonome Arbeitsweise fällt bei den niedersächsischen Werkstatträten (inklusive Bremen und Hamburg) am vorteilhaftesten aus, dicht gefolgt von den Kolleg*innen aus NRW.



Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.33 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.25 bis 3.75.

Diagramm 36: Angabe der Durchschnittswerte der Indizes in den Ländern (absteigend sortiert nach dem mittleren „Aktivitätsniveau“)

Thüringen vs. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen

Zur Überprüfung der konstatierten Mittelwertunterschiede zwischen den Werkstatträten aus Thüringen und den Gremien aus Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen wird mangels normalverteilter Daten ein Mann-Whitney-U-Test angewandt. Mit der Ablehnung der Nullhypothese bestätigt sich, dass Werkstatträte aus Thüringen ein signifikant höheres Aktivitätsniveau und einen signifikant höheren Grad der autonomen Arbeitsweise als die

Gremien aus Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen aufweisen.¹⁵⁰ Der Unterschied im Aktivitätsniveau entspricht einem schwachen Effekt, bei der autonomen Arbeitsweise liegt mit $r = .35$ ein mittlerer Effekt vor.¹⁵¹

NRW vs. alle anderen Bundesländer

Als weiteres Bundesland wird NRW für die Untersuchung aufgegriffen, da dieses Bundesland in der Werkstättenlandschaft insgesamt eine etwas andere Rolle einnimmt (z. B. was den Förderbereich betrifft), Werkstatträte hier schon länger gefördert werden und – im Vergleich zu den saarländischen Werkstätten – eine ausreichende Fallzahl für die Prüfung auf Mittelwertunterschiede gegeben ist. Diese ergibt, dass in beiden Indizes signifikante Unterschiede bestehen. Werkstatträte aus NRW haben ein höheres Aktivitätsniveau und einen höheren Grad der autonomen Arbeitsweise als die Gremien aus den anderen Bundesländern. Die Effektstärke d nach Cohen entspricht einem kleinen bedeutsamen Effekt.¹⁵²

Eingerichtete Vermittlungsstellen

Wie die Rechtssoziologie reflektiert, wird Rechtsmobilisierung durch objektive Faktoren beeinflusst (Baer, 2017, S. 226). Vermittlungsstellen sind rechtlich betrachtet die zentralen streitschlichtenden Instanzen bei Unstimmigkeiten zwischen Werkstattleitung und Werkstatttrat (Nachtschatt & Schachler, 2020). Sie sind jedoch nur in einem Drittel der WfbM eingerichtet (siehe Abschnitt 7.1.4.2). Demgemäß lässt sich untersuchen, ob eingerichtete Vermittlungsstellen in einem positiven Zusammenhang mit dem Aktivitätsniveau oder dem Grad der autonomen Arbeitsweise eines Werkstattrats stehen.

Diese unterstellten Zusammenhänge lassen sich empirisch nicht bestätigen. Die Mittelwertvergleiche der beiden Indizes ergeben, dass sich Werkstatträte mit einer eingerichteten Vermittlungsstelle bezüglich ihres Aktivitätsniveaus und dem Grad der autonomen

¹⁵⁰ Aktivitätsniveau: $Z (n = 56) = -2.03$; $p = .042$, $r = .27$; autonome Arbeitsweise: $Z (n = 54) = -2.55$; $p = .011$, $r = .35$.

¹⁵¹ Zur Angabe der Effektstärke kann für den Mann-Whitney-U-Test mit dem Korrelationskoeffizient (r) von Pearson gearbeitet werden, der sich aus den vorhandenen Z und n Werten berechnen lässt und der Einteilung nach Cohen folgt (siehe Universität Zürich, 2018).

¹⁵² Aktivitätsniveau: Werkstatträte aus NRW: $n = 41$, $M = 2.19$, $SD = 0.63$; aus den anderen Bundesländern: $n = 265$, $M = 2.00$, $SD = 0.64$; $t (304) = 1.74$; $p = .08$, $d = 0.29$, KI für d [0.02, 0.57]. Autonome Arbeitsweise: Werkstatträte aus NRW: $n = 41$, $M = 2.59$, $SD = 0.67$; aus den anderen Bundesländern: $n = 261$, $M = 2.26$, $SD = 0.67$; $t (300) = 2.86$; $p = .005$, $d = 0.48$, 90 % KI für d [0.20, 0.76].

Arbeitsweise nicht von den Werkstattträtern ohne Vermittlungsstelle unterscheiden (siehe Tabelle 51). Mangels normalverteilter Daten wurden hierzu ein Mann-Whitney-U-Tests angewandt.

Tabelle 51: Mittelwertvergleich der Indizes und eingerichtete Vermittlungsstellen

	Vermittlungsstelle	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Mann-Whitney-U-Test
Aktivitätsniveau	Ja	84	2.13	0.65	$Z (n = 256) = -0.71$; $p = .48, r = .04$
	Nein	172	2.07	0.64	
Autonome Arbeitsweise	Ja	83	2.40	0.69	$Z (n = 252) = -1.40$; $p = .16, r = .09$
	Nein	169	2.30	0.70	

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.60 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.33 bis 3.75; gültige Angaben für 256 (Aktivitätsniveau) und 252 (autonome Arbeitsweise) Gremien.

7.2.1.3 Teilstudie 2: Sind weitere hypothetische Zusammenhänge feststellbar?

Im Folgenden werden Hypothesen untersucht (siehe Tabelle 52), bei denen die Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ aus der Teilstudie 1 (Werkstattträger) mit Angaben aus der Teilstudie 2 (Vertrauenspersonen) über die pseudonyme Codierung der Befragungen (siehe Abschnitt 5.3.1) zusammengeführt werden. Demgemäß verringert sich die Anzahl der Fälle, mit denen die Analysen durchgeführt wurden.

Tabelle 52: *Getestete Hypothesen und deren Begründung (Teilstudie 2)*

<i>Hypothesen</i>	<i>Begründung zur Auswahl</i>
Wenn eine andauernde Freistellung des*der Vorsitzenden gegeben ist, dann hat der Werkstattrat ein höheres Aktivitätsniveau bzw. einen höheren Grad der autonomen Arbeitsweise.	Gruppendiskussionen: Eine Freistellung ist für die Arbeitsbewältigung notwendig; Mitbestimmungsforschung: Freistellung wird zu den zentralen Arbeitsressourcen gezählt.
Wenn eine abgesprochene Aufgabenverteilung vorhanden ist, dann hat der Werkstattrat ein höheres Aktivitätsniveau / eine höhere autonome Arbeitsweise.	Gruppendiskussionen: Teamarbeit ist ein wichtiger Faktor; Mitbestimmungsforschung: Betriebsratsinterne Arbeitsorganisation hat eine hohe Bedeutung für die Aufgabenbewältigung (Minssen & Riese, 2007, S. 19).
Wenn die Produktionsorientierung in einer WfBM als ausgesprägt eingeschätzt wird, dann hat der Werkstattrat ein niedrigeres Aktivitätsniveau / eine niedrigere autonome Arbeitsweise.	Gruppendiskussionen: Haltungen als zentrale Erklärung für Unterschiede; Mitbestimmungsforschung: „in produktionsorientierten WfB's hat der Werkstattrat den schwersten Stand“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 131).
Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit der Vertrauensperson(en) steht in einem positiven Zusammenhang mit dem Aktivitätsniveau / dem Grad der autonomen Arbeitsweise eines Werkstattrats.	Gruppendiskussionen: Ein starker Werkstattrat hängt mit dem Unterstützungsumfang der Vertrauensperson(en) zusammen.
Wenn der Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen hoch ist, dann hat der Werkstattrat ein niedrigeres Aktivitätsniveau / eine niedrigere autonome Arbeitsweise.	Gruppendiskussionen: Wenn Werkstatratsmitglieder geistige und körperliche Beeinträchtigungen haben, ist dies eine schwierigere Ausgangsbedingung für die Gremienarbeit.
Zwischen der Anzahl der benötigten Assistententätigkeiten der Werkstatratsmitglieder und dem Aktivitätsniveau / der autonomen Arbeitsweise besteht ein negativer Zusammenhang.	Gruppendiskussionen/Pretest: Ein hoher Unterstützungsbedarf der Werkstatratsmitglieder kann eine aktive Teilnahme (bei Veranstaltungen) verhindern.

*Andauernde Freistellung des*der Vorsitzenden für die Werkstatratsarbeit*

Aus der Mitbestimmungsforschung ist hinlänglich bekannt, dass die vorhandenen Arbeitsressourcen die Arbeit von Betriebsräten stark beeinflussen. Insbesondere werden dazu Freistellungen für die Betriebsratsarbeit gezählt (siehe Abschnitt 2.2.1). Folglich lauten die Untersuchungshypothesen: Wenn eine andauernde Freistellung des*der Vorsitzenden von der Tätigkeit im Arbeitsbereich für die Werkstatratsarbeit gegeben ist, dann hat der Werkstattrat ein höheres Aktivitätsniveau bzw. einen höheren Grad der autonomen Arbeitsweise.

Wie in Abschnitt 7.1.1.8 dargestellt, liegt bei 28 % der Gremien eine andauernde Freistellung des*der ersten Vorsitzenden vor. Die Mittelwerte des Aktivitätsniveaus und der autonomen Arbeitsweise sind in der Gruppe mit andauernder Freistellung deutlich (um 0.46 bzw. 0.61 Punkte) höher und mit den gerechneten T-Tests lassen sich beide Hypothesen bestätigen (siehe Tabelle 53). Werkstatträte mit einer dauerhaften Freistellung des*der Vorsitzenden haben ein höheres Aktivitätsniveau und einen höheren Grad der autonomen Arbeitsweise als die Gremien mit einer vorsitzenden Person ohne dauerhafte Freistellung. Beide Ergebnisse sind signifikant. Für das Aktivitätsniveau liegt mit $d=0.78$ ein mittlerer Effekt, für die autonome Arbeitsweise mit $d=0.96$ ein großer Effekt vor.

*Tabelle 53: Mittelwertvergleich der Indizes und vorliegende Freistellung des*der Vorsitzenden*

	Freistellung	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	T-Test
Aktivitätsniveau	Ja	45	2.40	0.60	$t(163)=4.44, p<.001,$
	Nein	120	1.94	0.58	$d=0.78, 90\% \text{ KI für } d [0.48, 1.07];$
Autonome Arbeitsweise	Ja	45	2.74	0.56	$t(161)=5.49, p<.001,$
	Nein	118	2.13	0.65	$d=0.96, 90\% \text{ KI für } d [0.66, 1.26].$

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1 und 2; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.67 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.75 bis 3.75; gültige Angaben von 165 (Aktivitätsniveau) und 163 (autonome Arbeitsweise) Gremien.

Abgesprochene Aufgabenverteilung

Gremieninterne Teamarbeit wurde von Werkstatratsmitgliedern als Aspekt einer gelingenden Werkstatratsarbeit benannt (siehe Abschnitt 6.1.9). Auch in der betrieblichen Mitbestimmungsforschung wurde herausgearbeitet, dass betriebsratsinterne Arbeitsorganisation Einfluss auf eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung nimmt (Minssen & Riese, 2007, S. 19). Folglich lässt sich untersuchen, ob Werkstatträte mit einer abgesprochenen Aufgabenverteilung ein höheres Aktivitätsniveau und eine höhere autonome Arbeitsweise zeigen als die Gremien ohne Aufgabenverteilung.

Erneut deuten die Mittelwerte (siehe Tabelle 54) Unterschiede in den Gruppen an. Da die Untersuchungsvariablen in den Gruppen nicht parametrisch ausfallen, wurde ein Mann-

Whitney-U-Test für die Hypothesenprüfung angewandt. Auf Basis der erzielten Ergebnisse lässt sich signifikant bestätigen, dass eine Aufgabenverteilung für das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise vorteilhaft ist. Mit $r=0.16$ bzw. $r=.19$ zeichnen sich schwache Effekt ab.

Tabelle 54: Mittelwertvergleich der Indizes und abgesprochene Aufgabenverteilung im Werkstattatrat

	Aufgabenteilung	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Mann-Whitney-U-Test
Aktivitätsniveau	Ja	134	2.11	0.62	$Z(n=166) = -2.11;$
	Nein	32	1.90	0.53	$p = .04, r = .16$
Autonome Arbeitsweise	Ja	133	2.36	0.66	$Z(n=164) = -2.44;$
	Nein	31	2.06	0.69	$p = .02, r = .19$

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1 und 2; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.67 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.75 bis 3.75.

Ausprägung der Produktionsorientierung

Für die WfbM werden gegensätzliche Einrichtungstypen beschrieben, die entweder mehr die Produktion und Leistung oder aber mehr die Beschäftigung und Förderung der Werkstattbeschäftigten fokussieren (siehe Abschnitt 3.1). In den Gruppendiskussionen wurde das Menschenbild stark betont, das in einer Werkstatt gegeben ist. Die wahrgenommene Produktionsorientierung kann als Ausdruck des Menschenbildes oder zumindest des Betriebsklimas in einer Organisation verstanden werden. Aufgegriffen wird damit zugleich die Schlussfolgerung von Breit und Kotthoff, die 1990 festhielten: „In produktionsorientierten Wfb's hat der Werkstattatrat den schwersten Stand“ (S. 131).

Wie in Abschnitt 7.1.1.1 dargestellt, bewerten die befragten Vertrauenspersonen die Produktionsorientierung der Werkstatt, in der sie tätig sind, mit unterschiedlichen Ausprägungen. Hiermit lässt sich nun untersuchen, ob Zusammenhänge zwischen der Ausprägung der Produktionsorientierung und dem Aktivitätsniveau bzw. der autonomen Arbeitsweise von Werkstattträtren feststellbar sind.

Die Korrelationstests nach Spearman ergeben, dass dies nicht der Fall ist. Weder für das Aktivitätsniveau ($r_s = .02, p = .81, 90\% \text{ KI für } r_s [-.11, .15], n = 161$) noch für den Grad der autonomen Arbeitsweise ($r_s = .01; p = .90, 90\% \text{ KI für } r_s [-.13, .15], n = 161$) zeigen sich

signifikante Zusammenhänge in der Bewertung der Produktionsorientierung.¹⁵³ Die Korrelationskoeffizienten liegen nahezu bei 0, womit kein Effekt signalisiert wird.

Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit der Vertrauenspersonen für den Werkstatttratt

Anders fallen hingegen die Zusammenhangsprüfungen zum Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit der Vertrauenspersonen (summierter Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit aller Vertrauenspersonen, siehe S. 258) für den Werkstatttratt aus. Hier liegen sowohl für das Aktivitätsniveau ($r_s = .17, p = .04$, 90 % KI für r_s [.03, .30], $n = 160$) als auch die autonome Arbeitsweise ($r_s = .22$; $p = .005$, 90 % KI für r_s [.09, .35], $n = 160$) signifikante Korrelationen und kleine positive Effekte vor.¹⁵⁴

Somit lassen sich die Hypothesen bestätigen (siehe Abschnitt 6.2.2), dass mit einem vorhandenen höheren Umfang der Unterstützungszeit der Vertrauenspersonen auch ein höheres Aktivitätsniveau des Werkstatttratts bzw. eine autonome Arbeitsweise verbunden ist. Oder andersherum formuliert: Ein hohes Aktivitätsniveau / ein hoher Grad der autonomen Arbeitsweise des Werkstatttratts geht mit einer höheren Arbeitszeit der Vertrauenspersonen einher.

Zusammensetzung des Werkstatttratts (Beeinträchtigungen der Mitglieder und hoher Unterstützungsbedarf)

In den Gruppendiskussion wurde hervorgehoben, dass die Beeinträchtigungsarten der Mitglieder die Werkstatttrattsarbeit beeinflussen und diese etwa bei geistigen Beeinträchtigungen und einem hohen Unterstützungsbedarf der Mitglieder schwieriger sei (vgl. Abschnitt 6.2.2). Um diese Aspekte zu untersuchen, wurden die primären Beeinträchtigungsarten der Werkstatttrattsmitglieder (nach Einschätzung der Vertrauenspersonen) erhoben und die Formen benötigter persönlicher Assistenz, die näherungsweise für den Unterstützungsbedarf der Mitglieder stehen soll (siehe Abschnitt 7.1.1.7). Korrelationsanalysen können nun zeigen, wie sich die Anteile der drei häufigsten Beeinträchtigungsarten unter den Werkstatttrattsmitgliedern und die Anzahl benötigter Assistenzformen auf das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise eines Gremiums auswirken.

¹⁵³ Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.67 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.75 bis 3.75, Bewertung der Produktionsorientierung von *schwach ausgeprägt* (1) bis *stark ausgeprägt* (5).

¹⁵⁴ Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.67 bis 3.50; „autonome Arbeitsweise“ von 0.75 bis 3.75, Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit von 0.25 bis 39 Stunden.

Nach den Ergebnissen in Tabelle 55 bestehen zwischen den untersuchten Variablen und dem Aktivitätsniveau der Werkstatträte keine bedeutsamen und keine signifikanten Zusammenhänge. Die Hypothese, dass der Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen sich im Aktivitätsniveau eines Werkstattrats bemerkbar macht, lässt sich somit nicht bestätigen.

Tabelle 55: Korrelationen der Indizes mit Beeinträchtigungsanteilen im Werkstattrat und mit der Anzahl persönlicher Assistenzformen der Mitglieder

Korrelationen	<i>n</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>	90 % KI für <i>r_s</i>
Anteil Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen im Werkstattrat				
• und Aktivitätsniveau	160	-.10	.22	-.23, .04
• und autonome Arbeitsweise	160	-.21	.007	-.33, -.09
Anteil Mitglieder mit psychischen Beeinträchtigungen im Werkstattrat				
• und Aktivitätsniveau	160	-.01	.93	-.14, .13
• und autonome Arbeitsweise	160	.12	.12	.00, .25
Anteil Mitglieder mit Lernbeeinträchtigungen				
• und Aktivitätsniveau	160	.06	.44	-.07, .19
• und autonome Arbeitsweise	160	.12	.13	-.01, .24
Anzahl Assistenzbedarfe				
• und Aktivitätsniveau	161	.07	.37	-.06, .20
• und autonome Arbeitsweise	161	.05	.56	-.08, .18

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1 und 2; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ von 0.67 bis 3.67; „autonome Arbeitsweise“ von 0.75 bis 3.75, Anteile Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen / psychischen Beeinträchtigungen / Lernbeeinträchtigungen jeweils von 0 bis 100 %; Anzahl benötigter Assistenzformen von *keine persönliche Assistenz in den genannten Bereichen* (0) bis 3 Assistenzformen.

Gleiches gilt für den Anteil der Personen mit psychischen Beeinträchtigungen und Lernbehinderungen. Auch die Annahmen, dass mit der Anzahl der benötigten Assistenzformen im Werkstattrat das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise sinken, stellen sich als unzutreffend heraus. Obwohl in ca. der Hälfte der Gremien von den Mitgliedern persönliche Assistenz in den Bereichen Körperpflege, Mobilität oder Kommunikation benötigt wird, signalisieren die Korrelationstests nach Spearman keinen Zusammenhang. Lediglich zwischen dem Anteil

der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen und der autonomen Arbeitsweise bestätigt sich mit $r_s = .21$ und $p = .007$ ein kleiner signifikanter Effekt. Der Mitgliederanteil korreliert negativ mit dem Index. Das heißt, bei einem höheren Anteil von Mitgliedern mit geistigen Beeinträchtigungen liegt tendenziell eine geringere autonome Arbeitsweise vor.

7.2.1.4 Wie viel Varianz können die Prädiktoren gemeinsam erklären? (Teilstudien 1 und 2)

Aktivitätsniveau

Im vorangegangenen Abschnitt haben sich die autonome Arbeitsweise eines Werkstattrats, die Anzahl der Werkstatratsmitglieder, die Tätigkeitserfahrung und dauerhafte Freistellung der*des ersten Vorsitzenden, eine abgesprochene Aufgabenverteilung sowie der Arbeitsumfang der Vertrauenspersonen als Faktoren erwiesen, die in einem positiven Zusammenhang mit dem Aktivitätsniveau eines Werkstatrats stehen.¹⁵⁵ Mittels linearer Regression lässt sich nun untersuchen, inwieweit das Aktivitätsniveau durch die Faktoren (Prädiktoren genannt) gemeinsam beeinflusst wird und welche Variablenkonstellation (welches Modell) die unterschiedliche Höhe im Aktivitätsniveau der Werkstatträte am besten erklären kann. Zur Auswahl des passenden Modells wird eine schrittweise Methode angewandt, bei der alle in Frage kommenden Variablen in dem Modell geprüft und schrittweise ausgeschlossen werden.¹⁵⁶ Der Determinationskoeffizient R^2 (bzw. das korrigierte R^2 als geeigneteres Gütemaß) drückt den Anteil der aufgeklärten Varianz des gerechneten Modells aus. Damit lässt sich im Wertebereich von 0 bis 1 angeben, wie genau sich das Aktivitätsniveau durch die einbezogenen Variablen erklären lässt, wobei ein höherer Wert eine größere Varianzaufklärung anzeigt (Fromm, 2012, S. 94). Mit einem korrigierten R^2 von 0.21 ($R^2 = 0.22$) sind die Prädiktoren „dauerhafte Freistellung der*des ersten Vorsitzenden“ und „autonome Arbeitsweise“ dazu am besten in der Lage. In dieser Variablenkonstellation kann 21 % der Varianz in der Höhe des Aktivitätsniveaus der Werkstatträte erklärt werden. Durch die Aufnahme weiterer Prädiktoren kann die Varianzaufklärung nicht weiter verbessert werden.

¹⁵⁵ Für die anderen betrachteten Variablen zeigen sich negative Zusammenhänge („ernst genommen werden“), keine Effekte (bspw. eingerichtete Vermittlungsstellen) oder es gilt, vorhandene Unterschiede in Subgruppen genauer zu ermitteln (Bundesländer).

¹⁵⁶ Die Durchführung, Voraussetzungsprüfung und Darstellung der Regressionsanalysen erfolgen nach Keller (2016).

Mit den Regressionskoeffizienten (*B*) lässt sich herausarbeiten, wie die Prädiktoren in diesem Modell wirken (ebd.). Beide leisten einen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung (siehe Tabelle 56). Als vergleichbares Maß geben die standardisierten *B* an, welcher Effekt von den Einflussvariablen ausgeht. Sie zeigen, dass der stärkere Effekt bei der autonomen Arbeitsweise liegt. Die (unstandardisierten) *B* beschreiben, wie sich die abhängige Variable verhält, wenn sich die beeinflussende Variable um eine Einheit im Modell verändert (siehe Fromm, 2012, S. 84): Erhöht sich der Index der autonomen Arbeitsweise um den Wert 1, nimmt der Index des Aktivitätsniveaus im Modell um den Wert 0.30 zu. Ist eine dauerhafte Freistellung der vorsitzenden Person im Werkstattrat gegeben, erhöht sich das Aktivitätsniveau um 0.29 Punkte. Das heißt, sowohl die autonome Arbeitsweise als auch die Freistellung eines Werkstattrats sind für dessen Aktivitätsniveau bedeutsam.

*Tabelle 56: Ergebnis des Regressionsmodells Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ (abhängige Variable); Einflussvariablen (Konstante): „Freistellung Vorsitzende*r“, „Mittelwertindex autonome Arbeitsweise“)*

	<i>B</i> [95%-Ki]	Standardisierte <i>B</i>	<i>p</i>
Konstante	1.29 [0.99, 1.59]		< .001
Freistellung Vorsitzende*r	0.29 [0.09, 0.49]	0.22	.005
Autonome Arbeitsweise	0.30 [0.17, 0.43]	0.34	< .001

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1 und 2; Wertebereich des Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ im gerechneten Modell von 0.67 bis 3.67; einbezogene Angaben von 160 Gremien.

Autonome Arbeitsweise

Auch für den Grad der autonomen Arbeitsweise der Werkstatträte lässt sich untersuchen, inwieweit sich dieser durch die Faktoren erklären lässt, die sich in den vorangegangenen Abschnitten als relevant ergeben haben. Unter den sieben einbezogenen Variablen erweist sich die Konstellation von vier Variablen („Freistellung des*der Vorsitzenden“, „Anzahl der Werkstatratsmitglieder“, „Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen in Prozent“, „Aktivitätsniveau“) als das Modell mit der höchsten Güte (korrigiertes $R^2=0.28$; $R^2=0.30$). Durch die vier Prädiktoren können 28 % der Varianz im Ausmaß der autonomen Arbeitsweise aufgeklärt werden, was in den Sozialwissenschaften als verhältnismäßig gut gilt (Fromm, 2012, S. 94). Durch die Aufnahme der anderen drei Variablen (Tätigkeitsdauer der

vorsitzenden Person, abgesprochene Aufgabenverteilung im Werkstatttrat, Arbeitsumfang der Vertrauensperson) sinkt R^2 und damit die Modellgüte.

Alle ausgewählten Prädiktoren haben signifikante Einflüsse, wobei mit einem standardisierten Regressionskoeffizient von 0.29 der stärkste Effekt vom Aktivitätsniveau ausgeht (siehe Tabelle 57).

*Tabelle 57: Ergebnis des Regressionsmodells Mittelwertindex „autonome Arbeitsweise“ (abhängige Variable); Einflussvariablen (Konstante): „Freistellung Vorsitzende*r“, „Anteil Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen in Prozent“, „Anzahl Werkstatttratsmitglieder“, „Mittelwertindex Aktivitätsniveau“)*

	B [95%-Ki]	Standardisierte B	p
Konstante	1.36 [0.96, 1.77]		<.001
Anteil Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen in Prozent	-0.003 [-0.06, 0.00]	-0.16	.02
Aktivitätsniveau	0.31 [0.15, 0.46]	0.29	<.001
Anzahl Werkstatttratsmitglieder	0.06 [0.03, 0.10]	0.23	.002
Freistellung Vorsitzende*r	0.32 [0.09, 0.55]	0.21	.006

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1 und 2; Wertebereich des Mittelwertindex „autonome Arbeitsweise“ im gerechneten Modell von 0.75 bis 3.75; einbezogene Angaben von 154 Gremien.

Der Regressionskoeffizient B drückt den Einfluss in der Einheit der Prädiktoren aus. Erhöht sich das Aktivitätsniveau eines Werkstatttrats um 1.0 Punkte, steigt die autonome Arbeitsweise um 0.31 Einheiten. Befindet sich eine Person mehr im Werkstatttrat, erhöht sich die autonome Arbeitsweise um 0.06 Punkte und andersherum. Verringert sich bspw. die Mitgliederanzahl des Werkstatttrats um drei Personen, fällt die autonome Arbeitsweise um den Wert 0.18. Für den Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen liegt ein negativer Effekt vor. Zu beachten ist hier, dass der Regressionskoeffizient ($B = -0.003$) in der sehr feingliedrigen Maßeinheit eines Prozentpunktes angegeben ist und umgerechnet werden muss. In einem Werkstatttrat mit drei Mitgliedern müssen für ein Mitglied mit einer geistigen Beeinträchtigung z. B. 33 Prozentpunkte angesetzt werden, was wiederum einer Absenkung der autonomen Arbeitsweise um -0.10 entspricht. Der standardisierte Regressionskoeffizient B , mit dem sich die Einflüsse vergleichen lassen, zeigt wiederum an, dass von dem Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen der schwächste Effekt ausgeht.

7.2.2 Typologie der Werkstatträte zur Annäherung an die Durchsetzungsstärke

Um die Frage nach der Durchsetzungsstärke von Werkstatträten beantworten und unterschiedliche Ausprägungen quantitativ fassen zu können, wurde eine Typologie erstellt. In der quantitativen Forschung bezeichnet eine Typologie die kombinierte Darstellung verschiedener Variablen anhand ihrer Kategorien. Dargestellt werden die Typen, die durch die Kombination der verschiedenen Merkmalsausprägungen der verwendeten Variablen entstehen. Die Variablenauswahl beruht auf theoretischen Überlegungen (Schnell et al., 2013, S. 157 f.). Im vorliegenden Fall wurden die Variablen „abgeschlossene Betriebsvereinbarung“ und „eingelegter Widerspruch bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht“ verwendet. Beide Variablen bilden nach den qualitativen Erhebungsergebnissen Prozesse ab, mit denen der Werkstattrat seine Interessen durchsetzen kann und die in der praktischen Arbeit bedeutsam sind. Auch in der Mitbestimmungsforschung werden abgeschlossene Betriebsvereinbarungen als Beurteilungs- und Unterscheidungsmerkmal von Betriebsräten verwendet. Eingelegte Widersprüche markieren wiederum eine mitbestimmende oder gar offensive Verhandlungsposition. Im Abschnitt 7.1.3.5 wurden eingelegte Widersprüche als Komponente einer autonomen Arbeitsweise vorgestellt. Sie können jedoch auch als Dimension des latenten Konstrukts der Durchsetzungsstärke verstanden werden. Der für Werkstatträte weitergehende formale Schritt, die Einschaltung der Vermittlungsstelle, bietet sich für die Typologie nicht an, da Vermittlungsstellen von Werkstatträten bisher kaum konsultiert werden oder gar nicht bestehen (siehe Abschnitt 7.1.4). Zur weiteren inhaltlichen Plausibilität dieser Auswahl lässt sich anführen, dass mit der Umstellung von Mitwirkungs- auf Mitbestimmungsrechte, den Veränderungen bei der Mittagsverpflegung in WfbM im Zuge des Bundesteilhabegesetzes oder durch die jährliche Urlaubsplanung und damit verbundene Schließungszeiten im untersuchten Zeitraum „seit der letzten Wahl“ für jeden Werkstattrat im regelhaften Amtsturnus und in jeder WfbM Anlässe für Betriebsvereinbarungen oder eingelegte Widersprüche gewesen wären.

Tabelle 58: Zweidimensionale Typologie anhand der Variablen „abgeschlossene Betriebsvereinbarung“ und „eingelegter Widerspruch“ seit der letzten Wahl

Werkstattratstyp	Betriebsvereinbarung	Wider-spruch	Alle Gremien*	Bei regulärer Wahl 2017**
Der ignorierte Werkstattrat	Nein	Nein	41 %	39 %
Der respektierte Werkstattrat	Ja	Nein	30 %	31 %
Der selbstbewusste Werkstattrat	Nein	Ja	12 %	12 %
Der einflussnehmende Werkstattrat	Ja	Ja	18 %	19 %
Gesamt			100 %	100 %

Anmerkungen. Datenquelle Teilstudie 1.

* $n = 284$; ohne Fälle, die in mindestens einer Kategorie *weiß nicht* angaben ($n = 45$).

** $n = 257$; ohne Fälle, die in mindestens einer Kategorie *weiß nicht* angaben ($n = 39$).

Tabelle 58 zeigt, welche Typen durch die Kombination der zwei Variablen entstehen. Werkstatträte, die in einer der Kategorien die Ausweichoption *weiß nicht* angaben, wurden in der Auswertung ausgeschlossen. Die Typenbezeichnungen wurden in Anlehnung an die Arbeit von Kotthoff (1981) und die qualitative Ergebnisanalyse (siehe Abschnitt 6.1.9) gewählt. Sie verdeutlichen, dass die Typenbildung ein theoretischer Vorgang ist.

Gemäß dieser Klassifizierung ist der ignorierte Werkstattratstyp am häufigsten anzutreffen, der weder auf eine Betriebsvereinbarung noch auf einen eingelegten Widerspruch in den Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung im Zeitraum seit der letzten Wahl verweisen kann. Diesem Typ folgt der respektierte Werkstattrat, der mindestens mit einer Betriebsvereinbarung in das Betriebsgeschehen eingebunden ist. Mit 12 % entsprechen Werkstatträte am seltensten dem selbstbewussten Typ, der zwar keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, dafür aber seiner Werkstattleitung widersprochen hat. Auf beide mitbestimmenden Indikatoren können die einflussnehmenden Werkstatträte verweisen, die sowohl Betriebsvereinbarungen abgeschlossen als auch ihre Zustimmung in Mitwirkungs-/Mitbestimmungsangelegenheiten verweigert haben. Diesem Typ entsprechen 18 % der Werkstatträte.

Um die Gremien besser vergleichen zu können, sind in Tabelle 58 zusätzlich nur diejenigen Werkstatträte mit regelhaften Wahlen im Herbst 2017 (+/- 3 Monate) angegeben. Somit beziehen sich die erfragten Aspekte auf einen identischen Zeitraum von ca. zwei Jahren. Werden nur diese Werkstatträte in die Analyse einbezogen, bleibt die Häufigkeitsverteilung der verschiedenen Werkstattratstypen in fast identischer Ausprägung bestehen.

8 Integrierte Datenanalyse und Interpretation

Um Werkstatttratsarbeit umfänglich zu untersuchen und die Fragen dieser Arbeit mehrperspektivisch beantworten zu können, wurde ein qualitativ-quantitatives Vertiefungsdesign gewählt. Die sequenziell gewonnenen Ergebnisse wurden in den vorangegangenen Kapiteln im Detail vorgestellt und analysiert. Um umfassende empirische Antworten auf die leitenden Fragen der Arbeit zu finden, werden die Ergebnisse nun gemeinsam betrachtet. Dabei ist es das Ziel, einen kompakten und leicht lesbaren Überblick über die vielfältigen Ergebnisse zu schaffen und diese analytisch einzuordnen. Notwendigerweise ist damit ein Genauigkeitsverlust verbunden: Im Hinblick auf eine bessere Lesbarkeit wird nicht einzeln belegt, aus welcher Studie die Ergebnisse stammen, welche Fallzahlen den Angaben zugrunde liegen oder wie die statistischen Testergebnisse genau ausfallen. Diese Details können in den vorangegangenen, separaten Ergebnisberichten nachgelesen werden.

8.1 Wie werden die gesetzlichen Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstattträte in den WfbM auf praktischer Ebene ausgestaltet?

Um mit den qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnissen Antworten darauf zu finden, wie die Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstattträte in den WfbM handlungspraktisch ausgestaltet werden, werden in diesem Abschnitt zunächst strukturelle und organisatorische Aspekte beleuchtet, die in der WMVO (bzw. der Caritas-WMO und DWMV) enthalten sind oder sich nach den qualitativen Erhebungsergebnissen zur Umsetzung der Beteiligung in WfbM anbieten (Abschnitt 8.1.1). Gesondert wird in Abschnitt 8.1.2 auf die Informationsrechte und -pflichten als Grundlage der Beteiligung des Werkstatttrats eingegangen. Anschließend wird bilanziert, wie die Vorgabe zur Bereitstellung einer Vertrauensperson in der Praxis erfolgt (Abschnitt 8.1.3). Diese Fokussierung bietet sich an, da Vertrauenspersonen als Stütze des Werkstatttrats in der Ausgestaltung der WMVO wesentlich beteiligt sind. Weitere Aspekte der WMVO und der Beteiligungsrechte sind in Abschnitt 8.2 enthalten. Eine gemeinsame normative Einordnung erfolgt im abschließenden Resümee.

8.1.1 Strukturelle und organisatorische Aspekte

In den folgenden Unterabschnitten werden zunächst die qualitativen und quantitativen Befunde in Form von Joint Displays gegenübergestellt. Anschließend erfolgt die integrierte Interpretation der Ergebnisse.

8.1.1.1 Integrierte Datenanalyse

Joint Display 1: Strukturelle und organisatorische Aspekte

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> Die WMVO ist ein Mindeststandard der Beteiligung. Die Vorgaben werden nicht immer so umgesetzt, wie es vorgesehen ist. Die Beteiligungsrechte werden aber auch erweitert. Einige Werkstätten gehen über die Vorgaben der WMVO hinaus. 	<ul style="list-style-type: none"> In 87 % der WfbM haben die Werkstatttratswahlen zuletzt im regelhaften Zeitraum Herbst 2017 stattgefunden, bei weiteren 7 % ein bis drei Monate davor oder danach. 66 % der WfbM arbeiten nach der WMVO, 18 % wenden die DWMV an und 14 % die Caritas-WMO, 1 % benennt eine andere Grundlage.
<ul style="list-style-type: none"> Die Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten ist die Kernaufgabe des Gremiums. Das Ehrenamt wird als interessante, anspruchsvolle und sinnvolle Aufgabe erlebt, die Lern- und Entwicklungspotenziale bietet. Im Vorfeld der Wahlen wird Wahlkampf betrieben. 	<ul style="list-style-type: none"> Bei den letzten Werkstatttratswahlen lag die Wahlbeteiligung im Durchschnitt bei 73 % (<i>Min</i> = 33 %; <i>Max</i> = 100 %). Jeder vierte Werkstatttratsrat weiß nicht, wie hoch die Wahlbeteiligung war. Im Mittel kandidierten 2.87-mal so viele Personen, wie sich Mitglieder im Werkstatttratsrat befinden.
<ul style="list-style-type: none"> Gesamt- und Zweigwerkstattträte in separaten Betriebsstätten bestehen auch bei WfbM, die nach der WMVO arbeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> An 21 % der WfbM bestehen Zweigwerkstattträte (Lebenshilfe: 23 %, Diakonie: 33 %, Caritas: 32 %). Häufigster Grund dafür ist die räumliche Entfernung. 72 % der Werkstätten mit mehreren (Zweig-) Werkstatttratsräten haben einen übergreifenden Gesamtwerkstatttratsrat, darunter WfbM, die nach der WMVO oder Caritas-WMO arbeiten.

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Es wird Kritik an einigen Werkstätten geäußert. Im Fokus stehe nicht der Mensch. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Produktionsorientierung in ihrer Werkstatt wird von 69 % der Vertrauenspersonen als <i>(eher) stark ausgeprägt</i> bewertet.
<ul style="list-style-type: none"> • Werkstattmitsglieder berichten, dass sie teilweise von den Leitungen oder Gruppenleitungen nicht ernst genommen werden und diese ihre Arbeit behindern. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 62 % der WfbM mit Organigramm ist der Werkstatttratt dort aufgeführt. 20 % der Werkstattträte können die Frage nicht beantworten. • In 42 % der WfbM sind die Kontaktangaben des Werkstatttrats auf der Website der Werkstatt enthalten (Lebenshilfe-Werkstätten 56 %). • 47 % der Werkstattträte fühlen sich von der Werkstattleitung <i>sehr ernst</i> genommen. • 21 % wählen diese Einschätzung für die Gruppenleitung.
<ul style="list-style-type: none"> • In der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird ein „vor den Karren spannen“ befürchtet; gleichzeitig wird die Zusammenarbeit positiv hervorgehoben. 	<ul style="list-style-type: none"> • In rund 86 % der WfbM ist ein Betriebs-/Personalrat oder eine MAV eingerichtet. • In 10 % der WfbM haben diese Gremien seit der letzten Werkstatttratswahl <i>oft</i> oder <i>immer</i> mit dem Werkstatttratt zusammengearbeitet. • Bei 55 % war dies noch <i>nie</i> der Fall.
<ul style="list-style-type: none"> • Werkstattträte geben sich eine Geschäftsordnung oder schließen eine Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen ab. • Freistellungen für ihre Arbeit werden von Werkstatttratsvorsitzenden nicht immer gewollt. 	<ul style="list-style-type: none"> • 38 % der Werkstattträte haben sich eine Geschäftsordnung gegeben. • Für 21 % liegt eine schriftliche Vereinbarung mit der Geschäftsführung über die Arbeitsbedingungen des Werkstatttrats vor. • Lediglich 28 % der ersten Vorsitzenden nutzen eine andauernde Freistellung.

8.1.1.2 Integrierte Interpretation

In der Regel sind Werkstatträte in WfbM eingerichtet und werden im vorgesehenen Wahlzeitraum gewählt. Mit den identischen Amtszeiten werden Synergieeffekte für Schulungen und Arbeitsmaterialien ermöglicht (Wendt, 2002). Gerade für Neumitglieder ist dies vorteilhaft. Eingeschränkt werden die Schulungs- und Austauschmöglichkeiten durch drei bestehende Mitwirkungsverordnungen, die im Detail andere Vorgaben enthalten. Ein Drittel der Werkstatträte arbeitet nach der DWMV oder Caritas-WMO.

Wahlaufstellungen und -beteiligung

Mit den quantitativen Daten bestätigt sich, dass ein hohes Interesse an der Tätigkeitsausübung besteht. Im Mittel entfallen fast drei Kandidat*innen auf jedes Werkstatratsmitglied. Mit einer mittleren Wahlbeteiligung von 73 % besteht bei Werkstatratswahlen eine hohe Wahlbeteiligung. Ähnlich hoch fällt diese auch bei den Betriebsratswahlen aus, hier lag die mittlere Wahlbeteiligung bei den letzten Wahlen im Jahr 2018 bei 76% (Demir, Funder, Greifenstein & Kißler, 2020, S. 5). Die Wahlbeteiligung gilt in der Mitbestimmungsforschung als Ausdruck des Interesses der Belegschaften an der Interessenvertretungspolitik (Kißler et al., 2011, S. 111). Dieser Aspekt scheint den Werkstatträten so nicht bewusst oder bekannt zu sein. Nicht alle sind mit der Höhe der Wahlbeteiligung vertraut. Die Antwortoptionen ermöglichten auch eine ungefähre Angabe, um das Antworten zu erleichtern. Gegebenenfalls haben sich noch nicht alle Werkstatträte mit der Wahlbeteiligung als wichtiges Merkmal der Interessenvertretungspolitik auseinandergesetzt.

Zweig- und Gesamtwerkstatträte

Im Hinblick auf Zweigwerkstatträte in separaten Betriebsstätten eröffnen die Verordnungen der Diakonie und Caritas mehr Möglichkeiten als die WMVO – ein Unterschied, der bei der WMVO als nachteilig gilt. Mit den quantitativen Daten bestätigten sich die qualitativen Hinweise, dass Zweigwerkstatträte eingerichtet werden, wenn nach der WMVO gearbeitet wird. Insgesamt bestehen an jeder fünften Werkstatt mehrere Gremien. Diese Eigeninitiative liegt im Sinne einer zugänglichen Interessenvertretung. Sie deutet an, dass manche Werkstattleitungen durchaus ein Interesse an einer funktionierenden Beteiligung zeigen.

Gleichfalls wird der nach der WMVO nicht geregelte Bereich von Gesamtwerkstatträten genutzt. Zu beachten ist, dass die Bezeichnung Gesamtwerkstattrat Unterschiedliches fassen kann, z. B. ein Gremium an einer anerkannten Werkstatt mit mehreren Betriebsstätten, das

singular oder zusätzlich zu Zweigwerkstatträten besteht, oder einen übergreifenden Gesamtwerkstattrat eines Werkstattträgers, der mehrere anerkannte WfbM betreibt. Auch hier ist es begrüßenswert, dass in Werkstätten die WMVO an diesen Punkten freiwillig erweitert wird. Zugleich entsteht damit aber eine Reihe von Fragen. Offen ist etwa, wem die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte obliegen, wenn es Zweig- und Gesamtwerkstatträte gibt. So sollten Werkstatträte genau überlegen, ob Mitbestimmungsbefugnisse an übergreifende Gremien abgetreten werden (dürfen), und es muss speziell darauf geachtet werden, ob die Befugnisse durch die Übertragung nicht aus dem Bewusstsein der Geschäftsführungen entschwinden. Hier wären Handlungsempfehlungen oder exemplarische Umsetzungsbeispiele hilfreich.

Aufführung im Organigramm und auf der Website

Die Aufführung des Werkstatttrats im Organigramm einer Einrichtung kann als Ausdruck der Integration in das Betriebsgeschehen verstanden werden: als grafische Verankerung, die ggf. auf eine Innenwirkung hoffen lässt. Für etliche WfbM (38 %) ist diese noch ausstehend. Auch hier deutet ein hoher Anteil der ausweichenden Angabe *weiß nicht* darauf hin, dass sich noch nicht alle Werkstatträte mit ihrem Werkstattorganigramm beschäftigt haben.

Während ein Organigramm die interne Kommunikation symbolisiert, kann die Benennung des Werkstatttrats auf der Website des Trägers für die externe Kommunikation stehen: als Ausweis des Werkstatttrats als Akteur der Werkstatt und möglicher Ansprechpartner für externe Stellen. Die Erreichbarkeit des Werkstatttrats ist für die Vernetzung zentral und kann mit darüber entscheiden, ob eine Einbindung in weitere Zusammenhänge entsteht (oder eben nicht). Mit 42 % ist dieser Ausweis seltener gegeben als die Benennung im Organigramm. Das positivere Abschneiden der Lebenshilfe-WfbM passt zu dem Eindruck, dass Lebenshilfe-WfbM häufig über eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit verfügen, im Vergleich etwa zu WfbM von kirchlichen Trägern.

„Ernst genommen werden“ und Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Jeder zweite Werkstatttrat fühlt sich durch die Leitung *sehr ernst genommen*. Dies entspricht einem Ergebnis aus der Studie zum Maschinen- und Anlagenbau von Müller-Jentsch und Seitz. Auch hier schätzt jeder zweite Betriebsrat die Haltung der Betriebsleitung positiv ein (ebd., 1998, S. 368).

Demgegenüber fühlen sich Werkstatträte durch die Gruppenleitungen deutlich weniger ernst genommen. Gruppenleitungen sind in WfbM nach den Werkstattbeschäftigten anteilig die größte Personengruppe. Auch in den Ergebnissen von Breit und Kotthoff (1990, S. 61)

fällt auf, dass die Gruppenleitungen Werkstattträten wenig Unterstützung entgegenbrachten. Zugleich wurde ein sehr angespanntes Verhältnis zwischen Betriebs- und Werkstatttrat dokumentiert. Dies erklärten die Forscher damit, dass die schlechte Beziehung zu Gruppenleitungen im Betriebsrat als primäre Vertretung der Gruppenleitungen gewissermaßen kumuliert (ebd., 1990, S. 60, S. 155). Gegenüber den Angaben von Breit und Kotthoff (1990, S. 12), die Ende der 1980er-Jahre für 92 % der WfbM einen Betriebs-/Personalrat bzw. eine MAV in Westdeutschland ermittelten, fällt die Verbreitung in WfbM nach den eigenen Zahlen etwas geringer aus. Dennoch ist die Verbreitung der Arbeitnehmervertretungen anhaltend hoch. Viele dieser Vertretungen haben zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht damit begonnen, mit Werkstattträten zusammenzuarbeiten.

Freistellungen und Geschäftsordnungen

Die formalen und verbindlichen Regelungsmöglichkeiten der WMVO werden von Werkstattträten bisher eher weniger genutzt. Dies zeigt sich etwa bei den Freistellungen, die bei weniger als 30 % gegeben sind, oder bei den Geschäftsordnungen, die 62 % der Werkstattträte nicht haben. Auch wenn berücksichtigt werden muss, dass Werkstattträten die formale Gremienarbeit und die damit verbundene Papierarbeit nicht leichtfällt, sollten sie diese Möglichkeiten nutzen. So sind diese Regelungen ein Mittel, um sich mit der eigenen Aufgabenbestimmung auseinanderzusetzen (Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Landesverband Bayern e. V., 2006, S. 137). Die personelle Ressource der Freistellung ist ein wesentlicher Faktor einer professionellen Interessenvertretung (Minssen & Riese, 2007, S. 58). In den eigenen Analyseergebnissen zeigt sich, dass vor allem von einer gegebenen Freistellung ein positiver Effekt auf eine aktive und autonome Werkstatttratsarbeit ausgeht.

Der Anmerkung, dass Vorsitzende weiterhin eine Anbindung an ihren Werkstattplatz wünschen, könnte damit begegnet werden, dass Freistellungsansprüche auf mehrere Personen aufgeteilt werden. Dies ist für Betriebsratsarbeit möglich. Gleichfalls sind für Betriebsräte über die rechtlichen Ansprüche hinausgehende Freistellungen aus betrieblichen Gründen arbeitsgerichtlich durchsetzbar (Fricke et al., 2018, S. 101). Die Zahlen zu den Freistellungen (siehe Abschnitt 7.1.1.8) zeigen, dass auch für Werkstattträte in einigen wenigen WfbM über die Ansprüche hinausgegangen wird. Einmal mehr deuten sich individuelle Lösungen an, die nicht immer in das Schema des Verzeichnisses passen.

8.1.2 Informationsrechte und -pflichten

8.1.2.1 Integrierte Datenanalyse

Joint Display 2: Informationsrechte und -pflichten

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse																								
<ul style="list-style-type: none"> Werkstatträte werden nicht immer so informiert, wie es in der WMVO vorgesehen ist. Sie erhalten Informationen im Nachhinein, nur auf Nachfrage oder durch Dritte. Einrichtungsbezogen gilt es zu klären, wie die Kommunikations- und Informationswege sowie die Abstimmungsprozesse zwischen Werkstatt und Werkstattrat verlaufen. Zu unterscheiden ist: „ab wann ist es denn eine offizielle Information (...) und ab wann ist es nur ein Gespräch bei einer Tasse Kaffee“ (Gruppe_1, Absatz 164). Die Ansprache in den verschiedenen Funktionen (als Gremium, als Mitglied, als überregionale*r Interessenvertreter*in, als Privatperson) erfolgt nicht immer adäquat. Es kann eine Taktik sein, Themen lediglich bei der vorsitzenden Person anzusprechen. Mitunter werde durch die Wortwahl von Maßnahmen bewusst versucht, die Mitbestimmung zu umgehen. Die Kommunikation kann vonseiten des Werkstattrats durch Einladungen zu seinen Sitzungen oder einem regelmäßigen Austausch mit dem Betriebsrat verbessert werden. 	<p>Der Werkstattrat bekommt alle wichtigen Infos ($n = 337$)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategorie</th> <th>Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>immer</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>oft</td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>manchmal</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>selten</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>nie</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ immer ■ oft ■ manchmal ■ selten ■ nie</p> <p>Der Werkstattrat erfährt Infos erst im Nachhinein ($n = 338$)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategorie</th> <th>Prozent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>immer</td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>oft</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>manchmal</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>selten</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>nie</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> In 23 % der WfbM sind die Informationsqualitäten an den Werkstattrat eher gering (19 %) oder sehr gering (4 %). 	Kategorie	Prozent	immer	22%	oft	34%	manchmal	32%	selten	10%	nie	2%	Kategorie	Prozent	immer	34%	oft	28%	manchmal	17%	selten	18%	nie	3%
Kategorie	Prozent																								
immer	22%																								
oft	34%																								
manchmal	32%																								
selten	10%																								
nie	2%																								
Kategorie	Prozent																								
immer	34%																								
oft	28%																								
manchmal	17%																								
selten	18%																								
nie	3%																								

8.1.2.2 Integrierte Interpretation

In der WMVO ist die Informationspflicht der Werkstatt gegenüber dem Werkstattträt bei den Unterrichts-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten verankert. Nach den qualitativen Erhebungsergebnissen kommen Werkstätten diesen Pflichten nur ungenügend nach, womit grundlegende Arbeitsbedingungen für Werkstattträte nicht gegeben sind. In der bundesweiten Untersuchung zeigt sich zunächst, dass sich die unvollständige Informationspflicht und die nachträgliche Information für einen Teil der Werkstattträte bestätigen: Nur ein Drittel bekommt *immer* „alle wichtigen Infos“; rund die Hälfte „erfährt Infos“ *manchmal, oft* oder *immer* „erst im Nachhinein“.

Im Gesamtblick der Informationsqualitäten, die durch einen Mittelwertindex ausgedrückt werden, sind diese bei 23 % gering oder sehr gering. Zu diesem Befund lässt sich anmerken, dass diese Einschätzung auch mit der Fragebogenkonstruktion zusammenhängt. In der eigenen Erhebung ist die Erfassung der „rechtzeitigen Informationen“ nur zum Teil geglückt. So ist die Aussage „der Werkstattträt erfährt Infos erst im Nachhinein“ eine sehr starke Ausprägung von fehlender Rechtzeitigkeit die den qualitativen Erhebungsergebnissen entstammt. Für Betriebsräte wird unter „rechtzeitig“ der Zeitpunkt zu „Beginn einer Planung“ (Fricke et al., 2018, S. 201) verstanden. Bernzen et al. (2020) beschreiben „rechtzeitig“ hingegen als „vor der praktischen Umsetzung der Maßnahme“ und als Zeitraum, mit welchem „dem Werkstattträt ausreichend Zeit verbleibt, um den Sachverhalt vollständig zu erfassen und zu bewerten“ (S. 51). Hätte man um eine Einschätzung in dieser Art gebeten, wäre das Ergebnis sicherlich ein anderes gewesen. Wann genau der Beginn einer Planung ist, liegt auch im Auge des*der Betrachter*in. Es gilt, die Informations- und Abstimmungsprozesse einrichtungsbezogen auszuhandeln, wie die qualitativen Ergebnisse verdeutlichen, sodass diese routiniert und schnell verlaufen können. Gerade im Hinblick auf Corona und dazu notwendige Maßnahmen, die den Gesundheitsschutz, die Arbeitszeit und den Werkstattlohn betreffen, sind funktionierende und schnelle Abstimmungswege besonders wichtig. Optimistisch formuliert, zeigt hier mindestens jede dritte Werkstatt noch Nachbesserungsbedarf.

8.1.3 Tätigkeitsunterstützende Vertrauenspersonen

8.1.3.1 Integrierte Datenanalyse

Joint Display 3: Angaben über die Vertrauenspersonen

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Es kann auch mehrere Vertrauenspersonen geben. • Externe sind schwer zu finden. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5 % der Werkstattträte haben keine Vertrauensperson, ca. 27 % haben mehr als eine. • Die Vertrauenspersonen entstammen überwiegend dem Fachpersonal der WfbM bzw. des Trägers, lediglich 4 % sind von extern.
<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungswerte im Betriebsrat werden positiv hervorgehoben. • An anderer Stelle wird eine Einflussnahme des Werkstatttrats durch den Betriebsrat befürchtet. 	<ul style="list-style-type: none"> • 22 % der Vertrauenspersonen sind oder waren schon einmal als Betriebs-/Personalrat bzw. in der MAV. • Rund 6 % sind derzeit im Betriebs-/Personalrat / der MAV der Werkstatt / des Trägers.
<ul style="list-style-type: none"> • Bei manchen Werkstattträten fehlt die Unterstützung durch eine Vertrauensperson. • Diese ist manchmal nur mit einem sehr geringen Stundenumfang gegeben. • Unterstützung durch die Vertrauensperson ist vor allem für (zunächst) schwache Gremien notwendig. • Ohne Erfahrungswerte wird der Aufwand unterschätzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 58 % der WfbM ist die Vertrauensperson/Assistenz im Stellenplan enthalten. • 64 % der Vertrauenspersonen haben keine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über ihre wöchentliche Arbeitszeit. • Vertrauenspersonen mit einer schriftlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten durchschnittlich 10.55 (Dezimal-)Stunden pro Woche für den Werkstatttrat, Vertrauenspersonen ohne Vereinbarung 4.68 Stunden. • Über die Hälfte der Vertrauenspersonen ohne schriftliche Stundenvereinbarung arbeiten weniger als 2.5 Stunden pro Woche für den Werkstatttrat, 21 % sogar weniger als eine Stunde. • 60 % der Vertrauenspersonen und 81 % der Werkstattträte schätzen den zeitlichen Unterstützungsumfang als <i>ausreichend</i> ein.

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeit ist eine schwierige Aufgabe. • Die eingenommene Rolle der Vertrauensperson ist unterschiedlich. • Sie wird als „Spiegel“, als ständiges „Austarieren und Finden einer Position“ beschrieben. 	<ul style="list-style-type: none"> • 69 % haben in den letzten zwei Jahren an Schulungen für ihre Tätigkeit teilgenommen. • Im Mittel wurden 2.6 Schulungstage besucht. • 9 % haben einen besonderen Kündigungsschutz für ihre Tätigkeit, 4 % haben diesen durch ihre Tätigkeit im Betriebs-/Personalrat / in der MAV. • Eine Bürokraft für den Werkstattrat gibt es in 3 % der Werkstätten. • Anfallende Bürotätigkeiten werden bei 87 % der Gremien durch die Vertrauensperson übernommen, bei 67% auch durch den Werkstattrat.

8.1.3.2 Integrierte Interpretation

Nach der WMVO ist „dem Werkstattrat auf dessen Wunsch eine Person seines Vertrauens zur Verfügung zu stellen, die ihn bei seiner Tätigkeit unterstützt“ (§ 39 Abs. 3 Satz 1 WMVO). Dies wird unter den „Kosten und Sachaufwand des Werkstattrats“ als Pflicht der Werkstatt benannt. Fast alle Werkstatträte haben solch eine Vertrauensperson, jeder vierte Werkstattrat sogar mehrere. In der Regel stammen die Vertrauenspersonen aus dem Fachpersonal der WfbM. Von der seit Anfang 2017 bestehenden Möglichkeit, externe Personen für das Amt zu nutzen, wird bisher kaum Gebrauch gemacht. Gleichfalls spielt die in der WMVO erwähnte Bürokraft, auf die der Werkstattrat zurückgreifen kann (§ 39 Abs. 2 WMVO), in der Praxis so gut wie keine Rolle. Hier bestätigt sich der qualitative Befund, dass die Bürotätigkeiten von der Vertrauensperson übernommen werden. Auch die weiteren qualitativen Annahmen zur Vertrauensperson entsprechen den quantitativen Daten. Prekär erscheinen insbesondere zwei Aspekte: zum einen, dass in vielen WfbM die Vertrauensperson, gemessen an der formalen Regelung des Amtes, keine große Beachtung findet, zum anderen der kaum genutzte Schulungsanspruch.

Arbeit im „luftleeren Raum“

Mit der fehlenden Verankerung im Stellenplan, der nicht vorhandenen schriftlichen Vereinbarung über das Stundenkontingent als Vertrauensperson und den geringen wöchentlichen Unterstützungszeiten vollzieht sich für viele Werkstatträte und Vertrauenspersonen die

Unterstützung gewissermaßen im „luftleeren Raum“. So sind mündliche Vereinbarungen im Konfliktfall wenig belastbar. Zwar fällt die Bewertung des Unterstützungsumfangs durch viele Werkstatträte zufriedenstellend aus, dennoch bleibt zu befürchten, dass die Unterstützung des Werkstattrats im Werkstattalltag nicht immer prioritär behandelt wird, worauf einige Kommentare verweisen. Deutlich zeigt sich, dass eine genauere Regelung der Arbeitszeit der Vertrauensperson mit einem größeren wöchentlichen Unterstützungsumfang zusammenhängt. Zudem darf dieser nicht eine situative Ermessenssache bleiben, die von dem sonstigen Aufgabenspektrum des Fachpersonals gesteuert wird. Die Vertrauensperson muss durch die Werkstatt „bei der Erfüllung ihrer Aufgabe“ (§ 39 Abs. 3 Satz 3 WMVO) gefördert werden, wie es in der WMVO heißt. Hierzu ist eine entsprechende formale Arbeitsgestaltung zu zählen und zudem eine Absicherung in Konfliktfällen zwischen dem Werkstattrat und der Werkstattleitung für die internen Vertrauenspersonen, die dem Fachpersonal entstammen. Die Vertrauenspersonen haben ihr Amt „unabhängig von Weisungen der Werkstatt“ (§ 39 Abs. 3 Satz 2 WMVO) wahrzunehmen; dennoch besteht per se kein besonderer Kündigungsschutz (Bernzen et al., 2020, S. 213 f.). Erfreulich ist, dass ein kleiner Teil der Werkstätten diese Schwierigkeit in Form einer eigenen Regelung beachtet.

Wenig genutzter Schulungsanspruch

Auch mit einer besonderen Arbeitsplatzsicherung können für interne Vertrauenspersonen unter Umständen schnell Rollenkonflikte entstehen. So ist das Verhältnis zwischen Werkstattrat und Vertrauensperson ein anderes als das Verhältnis zwischen Werkstattrat bzw. Werkstattbeschäftigten und Fachpersonal. Vor allem für Vertrauenspersonen mit gleichzeitiger Betriebsrattätigkeit in der Werkstatt kann gelten, dass die Tätigkeiten einen Interessenkonflikt beinhalten, den es zu beachten gilt. Schulungen für Vertrauenspersonen sind für die Rollenfindung und eine gute Unterstützung wesentlich (Bieneck & Engelmeyer, 2004, S. 36 ff.). Im vierjährigen Amtszeitraum beträgt der Anspruch 15 Tage (Bernzen et al., 2020, S. 214). Der tatsächlich genutzte Schulungsumfang liegt um ein Vielfaches darunter. Rund 30 % der Vertrauenspersonen haben in den letzten zwei Jahren an gar keiner Schulung für ihre Tätigkeit teilgenommen, obwohl in diesem Zeitraum die WMVO wesentlich reformiert wurde. So ist einerseits Vertrauenspersonen zu empfehlen, ihren Schulungsanspruch zu nutzen und sich dadurch mit anderen Vertrauenspersonen zu vernetzen. Andererseits ist Werkstätten nahezu legen, diesen Schulungsanspruch zu unterstützen und Vertrauenspersonen im Stellenplan und den weiteren Organisationsstrukturen der Werkstatt zu verankern.

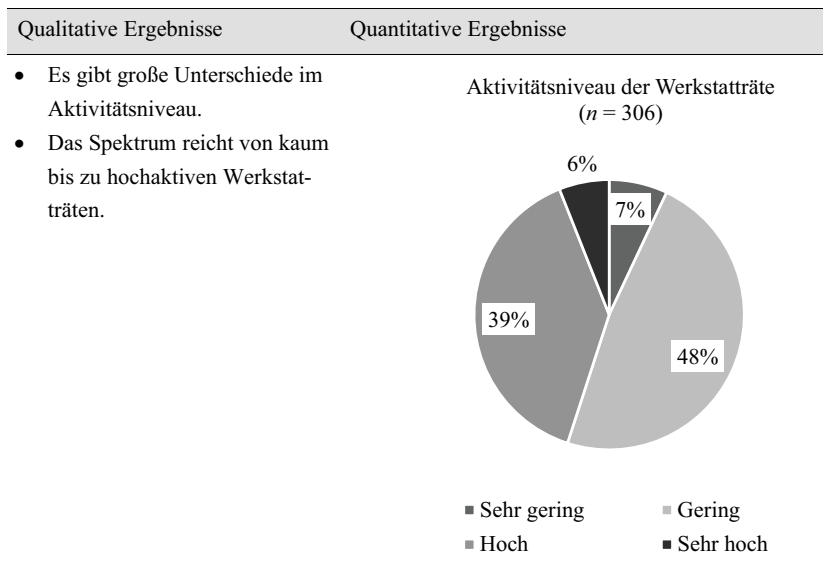
8.2 Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?

In der qualitativen Ergebnisanalyse wurde eine aktive, autonome und durchsetzungsstarke Arbeit als Sinnbild für eine gelingende Werkstatttratsarbeit herausgearbeitet. In den folgenden Abschnitten 8.2.1 bis 8.2.3 wird betrachtet, wie diese drei Komponenten nach den qualitativen und quantitativen Befunden ausgestaltet werden. Anschließend wird auf konstatierte Zusammenhänge und deren Ausprägungen eingegangen (Abschnitt 8.2.4). Erneut werden dabei zunächst die qualitativen und quantitativen Ergebnisse in Form von Joint Displays gemeinsam analysiert und anschließend integriert interpretiert.

8.2.1 Gelingende Werkstatttratsarbeit als aktive Arbeit

8.2.1.1 Integrierte Datenanalyse

Joint Display 4: Werkstatttratsarbeit als aktive Arbeit



Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Als Arbeitsinhalte werden u. a. genannt: Werkstattratssitzungen abhalten, Werkstattversammlungen durchführen, Teilnahme an Arbeitskreisen, Verbesserungsvorschläge einbringen. • Fehlende Eigenaktivität von Werkstattträten wird bemängelt. 	<ul style="list-style-type: none"> • 54 % der Werkstattträte haben einen monatlichen Sitzungsturnus. • Von Werkstattträten mit regelhaftem Amtsturnus wurden seit Herbst 2017 bis Ende 2019 im Mittel 2.38 Werkstattversammlungen durchgeführt, 22 % haben keine oder nur eine Werkstatt- bzw. Abteilungsversammlung abgehalten. • 79 % der Werkstattträte sind (teilweise) in Arbeitsgruppen/-kreisen der Werkstatt vertreten. • Seit der Wahl 2017 haben Werkstattträte im Durchschnitt rund 2.6 Verbesserungsvorschläge in der Werkstatt eingebracht, 93 % brachten mindestens einen Vorschlag ein.
<ul style="list-style-type: none"> • Das Gremium ist auf aktive Mitglieder angewiesen; die Arbeit wird nach den Stärken aufgeteilt. 	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % der Werkstattträte weisen eine gremieninterne Arbeitsteilung auf. • Die Vertretung in Arbeitsgruppen wird bei 71 % der Gremien auch durch Werkstattratsmitglieder übernommen.
<ul style="list-style-type: none"> • Überregionale Vertretungen der Werkstattträte sind zentrale Stellen zur Informationsweitergabe. • Kontakte zu anderen Werkstattträten und externe Veranstaltungsbesuche sind für neuen Input wichtig. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rund 88 % sind Mitglied in der überregionalen Vertretung der Werkstattträte. • 77 % haben regelmäßigen Kontakt zu anderen Werkstattträten auf regionaler Ebene oder Landesebene, 19 % zu weiteren Verbänden oder Arbeitsgruppen außerhalb der Werkstatt. • 94 % der Gremien haben in den letzten zwei Jahren an einer Tagung für Werkstattträte teilgenommen, die außerhalb der Werkstatt war, 85 % auch an externen Schulungen.

8.2.1.2 Integrierte Interpretation

Nach den qualitativen Erhebungsergebnissen liegen große Unterschiede im Aktivitätsniveau von Werkstatträten vor. Dieser Befund bestätigt sich in der Breite. Gemessen an den Indikatoren (Sitzungshäufigkeit, Anzahl Werkstatt- bzw. ersatzweise Abteilungsversammlungen, eingebrachte Verbesserungsvorschläge, externe Kontakte, Tagungsteilnahmen und externe Schulungsdauer) und der vorgenommenen Einteilung weist fast jeder zweite Werkstattrat ein geringes Aktivitätsniveau auf. Mit 39 % ist ein hohes Niveau gleichfalls verbreitet. Die sehr geringe oder sehr hohe Ausprägung kommt vergleichsweise selten vor. Bei Breit und Kotthoff (1990, S. 149) wurden lediglich 15 % der Werkstatträte als aktiv beschrieben. Auch wenn für diese Aussage eine andere Operationalisierung verwendet wurde, lässt sich festhalten, dass sich im indirekten Vergleich der Anteil der aktiven Werkstatträte deutlich vergrößert hat.

Sitzungsturnus und Werkstattversammlungen

Im Detail lässt sich anmerken, dass ein monatlicher Sitzungsturnus für eine mitgestaltende und einflussreiche Werkstattratsarbeit vermutlich zu wenig ist. Nach § 8 Abs. 3 WMVO ist i. d. R. eine monatliche Besprechung mit der Werkstattleitung vorgesehen. Für die Vorbereitung der Besprechung wäre für den Werkstattrat mindestens ein weiteres Treffen angebracht. Dies gilt insbesondere aktuell im Hinblick auf die bereits erwähnten schnellen Abstimmungsprozesse im Umgang mit Corona. Die Durchführung von Werkstattversammlungen für die Werkstattbeschäftigten ist nach § 9 WMVO mindestens einmal im Jahr vorgesehen. Dies ist eine Pflicht des Werkstattrats (Veit, 2020, S. 2). Ersetzende Abteilungsversammlungen sind zulässig. Mit 22 % ist der Anteil derjenigen, die diese Versammlungsvorgabe unterschreiten, sehr hoch. Jeder fünfte Werkstattrat mit regelhaftem Wahlturnus kommt damit seiner Pflicht nicht nach. Auch Werkstatträte Deutschland ermittelte in der Umfrage von 2013 einen Gremienanteil von 21 %, der den Werkstattversammlungen nicht nachkam (BVWR, 2013, S. 3 ff.). Die Werkstatt- bzw. Abteilungsversammlungen sind zur „Willensbildung der Werkstattbeschäftigten im Hinblick auf die Tätigkeit des Werkstattrats“ (Bernzen et al., 2020, S. 81) eine Grundlage der Interessenvertretung. Welche Gründe hinter der Unterschreitung der Versammlungsvorgabe liegen, erschließt sich aus den Ergebnissen nicht. Auch wenn ggf. andere Wege der Willensbildung bestehen, können diese die Versammlungen nicht einfach ersetzen. Vielmehr bieten ergänzende Formen der Meinungsbildung ein Mittel, mit dem der Werkstattrat seine Position als Interessenvertretung festigen kann. So sind verschiedene Maßnahmen

der Belegschaftskommunikation häufiger bei einflussreichen Betriebsräten anzutreffen (Minszen & Riese, 2007, S. 87 f.).

Verbesserungsvorschläge und Arbeitsgruppen

In den qualitativen Erhebungen wurde eine fehlende Eigenaktivität von Werkstattträten bemängelt. Um zu untersuchen, wie diese in der Breite ausfällt, wurde erhoben, ob Werkstattträte seit der letzten Wahl Verbesserungsvorschläge in der Werkstatt eingebracht haben. Eingebrachte Verbesserungsvorschläge können zudem als gestaltende Funktion der Mitbestimmung (Müller-Jentsch et al., 1998) interpretiert werden. Im Ergebnis zeigt sich, dass hier erfreulich viele Werkstattträte Eigeninitiative zeigen und Verbesserungsvorschläge einbringen. Bei den Arbeitsgruppen wird demgegenüber erneut deutlich, dass ca. jeder fünfte Werkstatttrat noch keineswegs in das Werkstattgeschehen eingebunden ist.

Vernetzung

Werkstattträte sind insbesondere mit Werkstattträten auf regionaler Ebene oder Landesebene vernetzt. Drei Viertel der Gremien stehen hier in einem regelmäßigen Austausch, was in der Erhebung als viermal in einem Jahr oder öfter definiert war. Dies passt zu dem Ergebnis, dass der Organisationsgrad der Werkstattträte in der überregionalen Vertretung 88 % beträgt. Dies liegt nur geringfügig unter dem Organisationsgrad der BAG WfbM, der für 2019 mit 93 % angegeben wird (BAG WfbM, 2020b). Neben den untersuchten Kontakten zu Werkstattträten außerhalb der eigenen Werkstatt verweist nur knapp jeder fünfte Werkstatttrat auf weitere externe Kontakte zu Verbänden oder Arbeitsgruppen. Hier ist die Vernetzung noch ausbaufähig.

Externe Schulungen

Schulungen für Werkstattträte sind wichtig, um die komplexen Aufgaben zu erlernen. Die dazu benötigten Kompetenzen können nicht vorausgesetzt werden (Schlummer & Schütte, 2006, S. 85 ff.). In den qualitativen Erhebungsergebnissen wird insbesondere der externe Austausch als Horizonterweiterung betont. Obwohl sich mit der reformierten WMVO einige Änderungen ergeben haben und der Schulungsanspruch erweitert wurde, haben nicht alle Werkstattträte in den letzten zwei Jahren externe Schulungen besucht. Bei 15 % der Gremien nahm kein einziges Mitglied in diesem Zeitraum an einer externen Tagung teil. Folglich gibt es hier noch nicht genutztes Professionalisierungspotenzial.

Gremieninterne Arbeitsteilung

Positiv fällt auf, dass bei Werkstattträten mit einer Arbeitsgruppeneinbindung in der Werkstatt die Vertretung häufig auf das Gremium aufgeteilt wird. Eine gremieninterne Arbeitsteilung ist zudem bei 80 % der Werkstattträte gegeben, was für eine Aufgabenbewältigung in der betrieblichen Interessenvertretung positiv ist (Minssen & Riese, 2007, S. 19). So können die Werkstattratsmitglieder Schwerpunkte in der Arbeit setzen und fachliche Expertisen ausbilden, wie dies in den qualitativen Ergebnissen beschrieben wird.

8.2.2 Gelingende Werkstattratsarbeit als autonome Arbeit

8.2.2.1 Integrierte Datenanalyse

Joint Display 5: Werkstattratsarbeit als autonome Arbeit¹⁵⁷

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none">• Autonomie wird als Merkmal einer gelingenden Werkstattratsarbeit präsentiert.• Hierzu gehören sowohl eine Arbeitsausstattung, über die verfügt werden kann, als auch eigenständige (autonome) Handlungen.	<div><div><div>Autonome Arbeitsweise (n = 302)</div><div><div><div>14%</div><div>4%</div><div>34%</div><div>48%</div></div><div><div>■ Sehr gering</div><div>■ Gering</div><div>■ Hoch</div><div>■ Sehr hoch</div></div></div></div></div>
<ul style="list-style-type: none">• Es ist nicht bekannt, wie vielen Werkstattträten eine Grundausrüstung zur Verfügung steht, die ein eigenständiges Arbeiten ermöglicht.• Die Jahre, seitdem eine Büronutzung gegeben ist, sind auffällig unterschiedlich.• Ein eigenes Budget für den Werkstatt-rat wird positiv hervorgehoben.	<ul style="list-style-type: none">• 57 % der Werkstattratsgremien haben ein eigenes Büro, darunter 48 % seit den Jahren 2017 bis 2019.• 87 % der Werkstattträte sind über eine eigene E-Mail-Adresse zu erreichen, 24 % über eigene Diensthandy's.• 74 % der Werkstattträte haben ein eigenes Geldbudget für ihre Arbeit; darunter bestimmt ca. ein Drittel selbst, wofür das Geldbudget ausgegeben wird.

¹⁵⁷ Die für autonome Handlungen notwendigen rechtzeitigen, umfassenden und angemessenen Informationen wurden bereits in Abschnitt 8.1 behandelt.

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Leitungen bemängeln fehlende Meinungsverschiedenheiten. • Eine andere Meinung gegenüber der Leitung zu äußern wird als Merkmal einer guten Werkstattratsarbeit hervorgehoben. 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 % der Gremien haben bei Werkstattrats-themen <i>oft</i> oder <i>immer</i> eine andere Meinung als die Leitung. 45 % haben <i>manchmal</i> eine andere Meinung. • Wenn der Werkstatttrat eine andere Meinung als die Leitung hat, traut sich über die Hälfte der Werkstattträte, dies der Leitung <i>immer</i> zu sagen. 8 % trauen sich dies nur <i>selten</i> oder <i>nie</i>.
<ul style="list-style-type: none"> • Eingelegerter Widerspruch wird als Erfolgserlebnis geschildert. 	<ul style="list-style-type: none"> • 29 % der Werkstattträte haben seit der letzten Wahl der Werkstattleitung bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht widersprochen (Lebenshilfe: 32 %, Diakonie: 26 %, Caritas: 23 %).
<ul style="list-style-type: none"> • Der lokale Werkstatttrat betont, dass er sich auch ohne Vertrauensperson trifft. • Die Vertrauensperson kann zur Reflexion anregen, aber letztlich entscheidet der Werkstatttrat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Drittel der Werkstattträte treffen sich nur <i>selten</i> oder <i>gelegentlich</i> ohne die Vertrauensperson. 11 % treffen sich <i>oft</i> alleine. • 15 % der Werkstattträte geben an, dass die Vertrauensperson ihnen <i>immer</i> oder <i>oft</i> sagt, was er tun muss.

8.2.2.2 Integrierte Interpretation

Als wichtiger Bestandteil einer gelingenden Werkstattratsarbeit tritt in den qualitativen Erhebungsergebnissen die autonome Interessenvertretung bzw. Arbeit des Gremiums hervor. Zur Untersuchung, inwieweit eine autonome Arbeitsweise in den Organisationsstrukturen der WfbM gegeben ist und durch Werkstattträte eingenommen wird, wurde in der quantitativen Erhebung ein Index konstruiert. Nach den verwendeten Indikatoren (Dauer der Büronutzung, direktives Verhalten der Vertrauensperson, eine andere Meinung als die Leitung haben und andere Meinungsäußerung) weisen rund die Hälfte der Werkstattträte eine hohe autonome Arbeitsweise auf, 14 % eine sehr hohe, rund ein Drittel dagegen eine geringe.

Eigenes Büro

Bei der Untersuchung, ob Arbeitsbedingungen so gegeben sind, dass Werkstatträte autonom handeln können, sind insbesondere die Befunde über die Büroverfügung fragwürdig. In den Gruppendiskussionen fiel auf, dass Werkstatträte erst seit Kurzem über ein eigenes bzw. ein geteiltes Büro verfügen, das sie nutzen können. In der Breite zeigt sich, dass sogar 43 % der Werkstatträte kein eigenes bzw. ein geteiltes Büro haben und somit nicht über einen festen Raum innerhalb der Werkstatt bzw. über eine eigene Örtlichkeit für ihre Arbeit verfügen. Zudem ist bei einem Großteil der Werkstatträte, die ein eigenes Büro nutzen, die Nutzung erst seit Kurzem gegeben. In der Mitbestimmungsforschung wird die Verfügung des Betriebsrats über einen eigenen Raum als Referenzwert für dessen Arbeitsbedingungen verwendet (Müller-Jentsch & Seitz, 1998, S. 366). Auch in den qualitativen Erhebungsergebnissen kommt diese Bedeutung und die damit verbundene (Un-)Abhängigkeit zum Ausdruck. Viele Werkstattplätze sind keine Büroarbeitsplätze, sodass ein Büro umso mehr eine Grundlage für die Tätigkeit der Werkstattratsmitglieder ist. Zum Erhebungszeitpunkt Herbst 2019 war diese Grundlage bei einem zu großen Anteil der Werkstätten noch nicht gegeben.

Eigenes Geldbudget

Mit 74 % ist ein eigenes Geldbudget für den Werkstattrat häufiger gegeben als eine eigene Büronutzung. Insgesamt ist ein eigenes Geldbudget ein strittiges Thema. Zum einen kann dieses für Autonomie und Selbstbestimmung stehen, da es ggf. selbst eingeteilt und verwaltet wird, wobei eher die Selbsteinteilung und nicht verwaltungstechnische Arbeitsschritte interessieren. Andererseits kann das Budget dazu verwendet werden, um vonseiten der Werkstattleitung Kosten von vornherein zu dämpfen. Allerdings stellt die Kommentarliteratur hierzu klar, dass „die Werkstatt über den Budgetbetrag hinaus entstehende Kosten tragen muss, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen“ (Bernzen et al., 2020, S. 211). Erstaunlich ist, dass nur 36 % der Werkstatträte mit einem eigenen Geldbudget selbst bestimmen, wofür das Geldbudget ausgegeben wird. So liegt der Zweck eines eigenen Budgets doch gerade darin, über die notwendigen Ausgaben selbst zu entscheiden, ohne dass dazu Genehmigungen notwendig sind.

Eigene Meinungsververtretung und Meinungsverschiedenheiten

Bezogen auf ein autonomes Handeln bemängeln Werkstattleitungen in den Gruppendiskussionen, dass Meinungsverschiedenheiten mit Werkstattträten fehlen und sie stärkere Gegenüber befürworten würden. Potenziell gegensätzliche Interessenlagen gelten als ein Merkmal des Beziehungsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen. In diesem Verhältnis nehmen Betriebsräte eine intermediäre Position ein. Ihr Handeln gegenüber dem Arbeitgeber kann kooperative oder konfrontative Züge annehmen. Nach den Selbstangaben der Werkstattträte haben 38 % *selten* oder *nie* eine andere Meinung als die Leitung. In der Sprachfigur der betrieblichen Mitbestimmung füllen Werkstattträte ihre Rolle folglich recht kooperativ aus. Zumindest trauen sie sich aber, ihre andere Meinung i. d. R. zu äußern, sofern diese vorhanden ist. Hier sind es nur 8 %, die sich dies *selten* oder *nie* trauen.

Eine andere Meinung zu äußern und diese zu vertreten kann als Form der Selbstmobilisierung interpretiert werden, als „Wechsel von einer ausgelieferten zu einer selbstbewussten Position“ (Baer, 2017, S. 223). Die Ergebnisse deuten an, dass es einem Teil der Werkstattträte noch schwerfällt, eine eigene Meinung überhaupt zu entwickeln. Zumindest auf ein knappes Drittel trifft dies allerdings nicht zu. So haben 29 % der Werkstattträte im untersuchten Zweijahreszeitraum seit der letzten Wahl der Werkstattleitung bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht widersprochen. Rechtssoziologisch gesprochen, wurde Anspruchswissen mobilisiert. Der formale Ablauf einer Widerspruchseinlegung ist in der Diakonie-Verordnung weitergehender geregelt. Allerdings scheint dies den Umfang der Widersprüche nicht zu begünstigen; so liegen Werkstattträte bei den Werkstätten der Diakonie mit 26 % bestätigter Widersprüche sogar etwas unter dem Gesamtdurchschnitt.

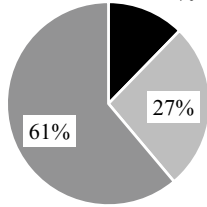
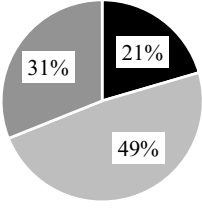
Verhältnis zur Vertrauensperson

Im Verhältnis zur Vertrauensperson empfinden 15 % der Werkstattträte, dass die Vertrauensperson dem Gremium *immer* oder *oft* sagt, was es tun muss. Dies knüpft an vorhandene Praxisberichte an, die beschreiben, dass die Rollenfindung zwischen Vertrauensperson und Werkstattträt nicht immer gelingt (Bieneck & Engelmeyer, 2004, S. 32).

8.2.3 Gelingende Werkstatttratsarbeit als durchsetzungsstarke Arbeit

8.2.3.1 Integrierte Datenanalyse

Joint Display 6: Werkstatttratsarbeit als durchsetzungsstarke Arbeit

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten der Werkstattträte werden unterschiedlich bewertet: <p>„Und unser Werkstatttrat hat unter dem Strich mehr Einfluss auf die wichtigen Dinge in der Werkstatt als die Mitarbeitervertretung.“ (Gruppe_1, Absatz 106)</p> <p>Vermittlungsstellen werden nicht genutzt, „weil die Werkstattträte die gar nicht anrufen und die Werkstätten meistens so einen/ doch den langen Hebel haben, dass sie das meistens so hinkriegen, ja wie es ihnen gefällt.“ (Gruppe_2, Absatz 289)</p> <p>„Ja, wo noch alles ziemlich jung war, da kannst du sagen ‚Der Werkstatttrat kann auch in Zukunft wenig durchsetzen‘. Das war früher mal der Fall. Aber ich hätte mal/ ich würde jetzt einmal sagen, da haben sich die Zeiten sich doch gewaltig geändert und wir haben schon sehr viel erreicht.“ (Gruppe_4, Absatz 395)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Einschätzung der Aussage: „Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten unseres Werkstatttrats in der Werkstatt sind hoch.“ <p>Werkstattleitungen ($n = 139$)</p>  <p>■ trifft (eher) nicht zu ■ teils-teils ■ trifft (eher) zu</p> <p>Vertrauenspersonen ($n = 229$)</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Betriebsvereinbarungen werden als Arbeitsinhalt genannt. 	<ul style="list-style-type: none"> 50 % der Werkstattträte haben seit der letzten Wahl Betriebsvereinbarungen mit der Werkstatt abgeschlossen (Lebenshilfe: 49 %, Diakonie: 45 %, Caritas: 54 %). Von diesen wurden im Durchschnitt 1.55 Vereinbarungen abgeschlossen.

Qualitative Ergebnisse	Quantitative Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlungsstellen sind bei vielen WfbM (noch) nicht vorhanden und werden erst anfänglich eingerichtet. • Im Saarland wurde eine einheitliche Stelle gebildet, für große Bundesländer geht das nicht. Es ist schwierig Personen zu finden. • Mittel der Rechtsdurchsetzung werden kaum erwähnt. • Einschaltungen sind nicht oder kaum bekannt. 	<ul style="list-style-type: none"> • An 33 % der Werkstätten ist derzeit eine Vermittlungsstelle eingerichtet (Saarland: 100 %, Berlin/Mecklenburg-Vorpommern: je 13 %). • 15 % der Werkstattträte können die Frage nicht beantworten. • 72 % der Vermittlungsstellen gibt es seit den Jahren 2017 bis 2019, 3 % seit 2001. • In 3 % bis 5 % der WfbM hat der Werkstatttrat die Vermittlungsstelle schon einmal eingeschaltet.

8.2.3.2 Integrierte Interpretation

In der betrieblichen Mitbestimmung sind Betriebsvereinbarungen ein schriftliches Ergebnis von Mitbestimmungsabläufen. Diese werden in Angelegenheiten der Mitbestimmung oder auf freiwilliger Basis abgeschlossen (siehe Abschnitt 2.2.1). Sie sind ein „wesentliches Regulierungsinstrument im umkämpften Terrain der betrieblichen Arbeitsbeziehungen“ (Nienhäuser, 2005, S. 6) und gelten als Ausdruck einer wirksamen Interessenvertretung (Diefenbacher & Nutzinger, 1980, S. 103). Wie in den qualitativen Ergebnissen deutlich wird, nutzen Werkstattträte und Werkstattleitungen das Instrument der Betriebsvereinbarungen für ihre Zusammenarbeit. Im Hinblick auf die thematischen Überschneidungsbereiche in den Aufgabenbereichen des Werkstatt- und Betriebsrats ist dies ein schlüssiger Befund, der sich auf überregionaler Ebene bestätigt. Jeder zweite Werkstatttrat mit regelhaftem Wahlturnus hat seit der letzten Wahl 2017 eine Betriebsvereinbarung mit der Werkstatt abgeschlossen. Dies trifft in ungefähr gleichem Maße auf Werkstattträte der Lebenshilfe, der Diakonie und der Caritas zu, wenngleich es korrekt gewesen wäre, in der Erhebung zusätzlich die Bezeichnung der Dienstvereinbarung zu verwenden, die im kirchlichen Bereich gängig ist.

Im Vergleich zu Betriebsräten, die jährlich im Mittel ca. 23 Betriebsvereinbarungen abschließen (siehe Baumann et al., 2018, S. 3), fällt die Regelungsdichte der Betriebsvereinbarungen bei Werkstattträten stark ab. Dennoch ist es sehr zu begrüßen, dass Betriebsvereinbarungen von Werkstattleitungen und Werkstattträten genutzt und abgeschlossen werden.

Bewertung der Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten

Nach den qualitativen Erhebungsergebnissen werden die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten der Werkstatträte unterschiedlich bewertet. Auch dies wiederholt sich in den quantitativen Ergebnissen. Auffallend ist, dass sich unterschiedliche Einschätzungen der Personengruppen zeigen. Bei den Werkstattleitungen bestätigen 61 % die Aussage „Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten unseres Werkstattrats in der Werkstatt sind hoch“ als *(eher) zutreffend*. Bei den Vertrauenspersonen sind dies nur 31 %. Jede fünfte Vertrauensperson bewertet die Aussage als *(eher) nichtzutreffend*. Bei den Werkstattleitungen ist es nur ca. jede zehnte Person.

Vermittlungsstellen – „blinde Flecken“ in der Umsetzung?

Vermittlungsstellen sind nach der WMVO die Instanzen, die angerufen werden, wenn sich Werkstattrat und Werkstattleitung in Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsangelegenheiten nicht einig sind. Zudem können sich Werkstatträte bei Unstimmigkeiten zu ihren Freistellungs- und Fortbildungsansprüchen an sie wenden und die Frauenbeauftragten nach § 39a WMVO. In der qualitativen und quantitativen Ergebnisanalyse zeigt sich übereinstimmend, dass Vermittlungsstellen bei vielen WfbM nicht eingerichtet sind. Nach den erzielten Angaben gibt es nur an jeder dritten Werkstatt eine eingerichtete Vermittlungsstelle – ein erstaunliches und erklärungsbedürftiges Ergebnis.

Die Beschreibungen der WMVO, in denen die Vermittlungsstelle thematisiert ist, legen nahe, dass diese selbstredend vorhanden sind (siehe hierzu Nachtschatt & Schachler, 2020). Dieser Eindruck wird insbesondere in vorhandenen Praxismaterialien für Werkstatträte vermittelt. Diese beziehen sich darauf, dass bei Uneinigkeit eine Vermittlungsstelle eingerichtet ist, die konsultiert („angerufen“) werden kann (Bieneck et al., 2003, Modul 3/Material 1; Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL & Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V., 2019, Kapitel 3, S. 7). Dass diese Stellen im Konfliktfall gar nicht gegeben sind und erst eingerichtet werden müssen, wird nicht erwähnt. Hingegen erläutern Bernzen et al. (2020) im neu erschienenen WMVO-Kommentar, dass es sich bei der Vermittlungsstelle nicht zwingend um eine Dauereinrichtung handeln muss und diese anlassbezogen „erst im Konfliktfall gebildet werden kann“ (S. 64). Hierzu argumentieren sie mit einem Vergleich zum Bundespersonalvertretungsgesetz und der in der WMVO nicht geregelten Amtszeit der Mitglieder der Vermittlungsstelle, was bei einer Dauereinrichtung gegeben sein müsste. Stattdessen verweisen sie auf die zwingende

Einrichtung im Konfliktfall durch die Werkstatt: „Wirkt eine Werkstatt im Konfliktfall nicht auf die Gründung einer Vermittlungsstelle hin, riskiert sie, ihre Anerkennung als WfbM zu verlieren“ (ebd., S. 63).

Juristisch mag diese Auslegung plausibel sein, bezogen auf die praktische Durchführbarkeit ist sie dies nicht. Sie verkennt die Gegebenheiten und Abhängigkeitsbeziehungen in WfbM: Erstens ist fraglich, ob eine Angelegenheit bis zur Gründung einer Vermittlungsstelle warten kann. Maßnahmen sind unter Umständen dringend. Corona-Maßnahmen fallen z. B. in den Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbereich des Werkstatttrats. Wenn hier Uneinigkeit zwischen Werkstattleitung und Werkstatttrat besteht – insofern Werkstattträte überhaupt einbezogen werden (siehe hierzu Berg, 2020) –, mag zu bezweifeln sein, dass Werkstattleitungen erst den langwierigen Weg über die Einrichtung einer Vermittlungsstelle und deren Entscheidung gehen (können), bevor sie eine Maßnahme durchführen. Zweitens ist die Besetzung einer Vermittlungsstelle kein einfaches Verfahren. Es müssen geeignete Personen für die Stellen gefunden werden, was als schwierig gilt, wie dies in den Gruppendiskussionen angesprochen wird. Zudem beinhaltet Gremienarbeit Abstimmungsprozesse und Sitzungsgewohnheiten, die sich zeitlich in die Länge ziehen.¹⁵⁸ Drittens stellt sich die Frage, ob eine Werkstattleitung im Konfliktfall selbstredend zur Gründung einer Vermittlungsstelle tätig wird und was dies alles umfassen muss. Was passiert, wenn es nicht zur Gründung kommt? Kann darauf vertraut werden, dass Werkstattträte oder Vertrauenspersonen ein fehlendes Tätigwerden ankreiden, arbeitsgerichtlich vorgehen und damit die Anerkennung der WfbM riskieren? Läge solch ein Verhalten im Interesse der Werkstattbeschäftigten? Sollen Werkstattträte, Vertrauenspersonen (und Werkstattleitungen) in die Situation des Anerkennungsverlustes gebracht werden? Ist es zudem realistisch, dass Vermittlungsstellen gegründet werden, wenn es um die Angelegenheiten der Frauenbeauftragten oder um die Fortbildungsansprüche von Werkstattträten geht? Hier bestehen viele Fragezeichen, die wiederum die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten von Werkstattträten schmälern.

Dass zur Einrichtung von Vermittlungsstellen dringender Handlungsbedarf besteht, haben auch die Interessenverbände auf überregionaler Ebene bemerkt; so gaben die

¹⁵⁸ Aus dem persönlichen Austausch mit Werkstattratsmitgliedern ist der Autorin ein Konfliktfall zwischen Werkstattleitung und Werkstatttrat bekannt, bei dem es ein Jahr lang dauerte, bis die Vermittlungsstelle eingerichtet war.

Bundesvertretungen Werkstatträte Deutschland und BAG WfbM (2020) eine gemeinsame „Mustergeschäftsordnung Vermittlungsstelle“ heraus.

Einschaltung der Vermittlungsstellen

Bisher liegen in WfbM kaum praktische Erfahrungen mit der Einschaltung der Vermittlungsstellen vor. Dies ist insofern plausibel, da in vielen WfbM keine oder erst seit Kurzem Stellen vorhanden sind, die eingeschaltet werden können. In der bundesweiten Erhebung wurden Einschaltungen für lediglich 3 % bis 5 % der WfbM benannt. Auch bei Betriebsräten gilt, dass der Einsatz von außerbetrieblichen Konfliktregulierungsmaßnahmen eher die Ausnahme denn der Regelfall ist; dennoch werden sie genutzt. In der Studie von Müller-Jentsch et al. (1998) hatten bspw. von den befragten Betriebsräten 22 % „in den letzten drei Jahren Verfahren vor der Einigungsstelle oder vor dem Arbeitsgericht angestrengt“ (Anhang 2, S. 27).¹⁵⁹ Zudem werden in der Betriebsratsarbeit Einigungsstellen gerne als Druckmittel verwendet (Fricke et al., 2018, S. 176 ff.), mit denen der Betriebsrat seinen Einfluss stärken und die Stellen als „Fortsetzung der Verhandlung unter Mitwirkung von Betriebsfremden“ (Diefenbacher & Nutzinger, 1980, S. 103) nutzen kann. Werkstatträten lässt sich folglich empfehlen, ihre Strategien zur Rechtsmobilisierung zu erweitern. Darauf, wie sich dies bspw. ausgestalten kann, wird im abschließenden Resümee eingegangen.

¹⁵⁹ Wie weitreichend die Bemühungen waren, ob bspw. die Verfahren tatsächlich eingeleitet wurden, geht aus der Formulierung „angestrengt“ und den Folgefragen nicht hervor.

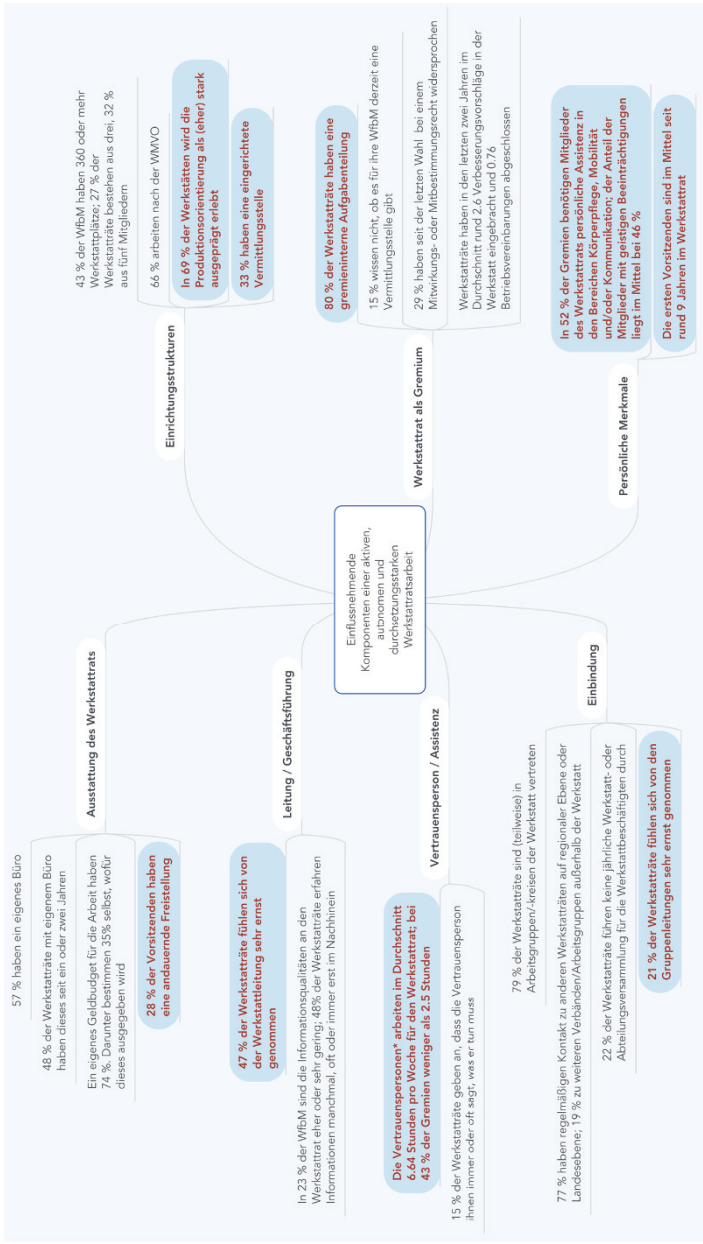
8.2.4 Einflussnehmende Komponenten und gerechnete Zusammenhänge

8.2.4.1 Integrierte Datenanalyse

In der qualitativen Ergebnisanalyse (Abschnitt 6.2.2) wurde herausgearbeitet, welche Komponenten und Faktoren nach den Inhalten der Gruppendiskussionen mit einer aktiven, autonomen und durchsetzungsstarken Werkstatttratsarbeit in Zusammenhang stehen. Diese Zusammenhänge wurden in der quantitativen Erhebung weitergehender untersucht. Dabei konnten nicht alle Faktoren erhoben werden; notwendigerweise musste eine Fokussierung auf ausgewählte, manifeste Variablen vorgenommen werden.¹⁶⁰ Joint Display 7 stellt grafisch dar, wie sich die qualitativ herausgearbeiteten Aspekte gemäß den quantitativen Daten ausgestalten. Optisch hervorgehoben sind die Aspekte, für die statistische Zusammenhangsanalysen durchgeführt wurden. Notgedrungen ist die Darstellung wiederum eine Auswahl der vielfältigen Ergebnisse, die einen Eindruck zu der erarbeiteten mannigfaltigen Zahlenlage geben kann. Ergänzend dazu sind in Joint Display 8 die statistischen Ergebnisse der gerechneten Zusammenhangsanalysen für den Index „Aktivitätsniveau“ ausgewiesen. Auf eine nochmalige Wiederholung der Zahlen des Index „autonome Arbeitsweise“ wurde aus Platzgründen verzichtet. Die Ergebnisse können in den Abschnitten 7.2.1.2 bis 7.2.1.4 nachgelesen werden.

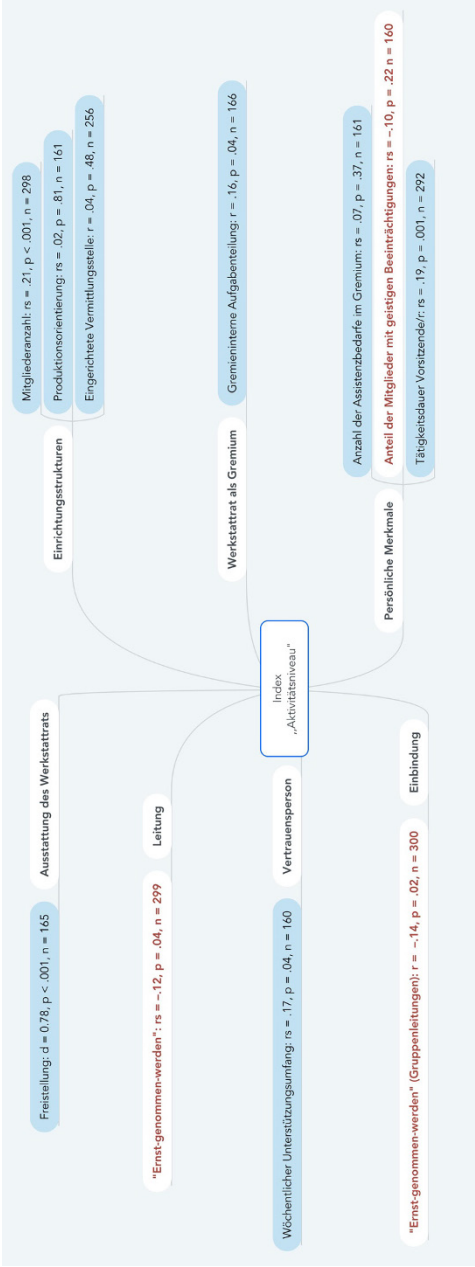
¹⁶⁰ Zur Auswahl und Begründung der untersuchten Indikatoren siehe Abschnitt 5.3.2. Nicht weiter nachverfolgt wurden z. B. der Zugang zu Dienstfahrzeugen, der Umfang und Qualität der Weiterbildung und Schulung aller Werkstatttratsmitglieder oder das Finanzierungsniveau der Werkstatttratsarbeit im Bundesland.

Joint Display 7: Einflussnehmende Komponenten gelingender Werkstattsratsarbeit nach den qualitativen und quantitativen Ergebnissen



Anmerkungen. * Bezogen auf alle Vertrauenspersonen, wenn ein Gremium durch mehrere unterstützt wird.

Joint Display 8: Statistische Kennwerte der gerechneten Zusammenhänge: Index „Aktivitätsniveau“



Anmerkungen. d = Effektstärke nach Cohen; p = Signifikanzwert (zweiseitige Testung); r = Pearsons Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient; r_s = Spearman's Rang-Korrelationskoeffizient (**negative** und positive Zusammenhänge sind optisch unterschiedlich betont); n = Größe der Teilstichprobe.

8.2.4.2 Integrierte Interpretation

Trotz vorgegebenem einheitlichem WMVO-Standard, der den Rahmen spannt, verrichten Werkstatträte ihre Arbeit mit ganz unterschiedlichen Bedingungen. Diese werden wesentlich durch die Einrichtungsstrukturen, die Person(en) der Werkstattleitung bzw. der Geschäftsführung, durch die Vertrauenspersonen, den Werkstattrat als Gremium, persönliche Merkmale der Mitglieder, die Einbindung des Werkstattrats innerhalb und außerhalb der WfbM und durch die gegebene Arbeitsausstattung geprägt.

In der erarbeiteten Zahlenlage treten große Unterschiede hervor. Hierbei fällt auf, dass die Vorgaben der WMVO nicht in allen WfbM erfüllt werden, in anderen Werkstätten hat die Arbeit der Werkstatträte hingegen den Regulierungsbereich der WMVO längst überstiegen. So sind einerseits Werkstatträte selten, die sich allseits ernst genommen fühlen, eine gute Arbeitsausstattung und umfängliche Unterstützung durch die Vertrauensperson haben, in- und extern gut vernetzt sind, Informationen meistens rechtzeitig erfahren und im Konfliktfall auf eine eingerichtete Vermittlungsstelle zurückgreifen können. Andererseits hat ein Teil der Werkstatträte die Phase der Professionalisierung angetreten, in der eine interne Arbeitsorganisation, die Einbindung in die Organisationsstrukturen der Werkstatt, die Einbringung von Verbesserungsvorschlägen und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen gegeben ist. Insgesamt steht gelingende Werkstattratsarbeit – definiert als aktive, autonome und durchsetzungsstarke Arbeit – mit einer Vielzahl unterschiedlicher Komponenten im Zusammenhang.

Statistische Zusammenhänge

In Joint Display 8 sind die statistischen Kennzahlen zu den geprüften Zusammenhängen zwischen der Höhe des Aktivitätsniveaus der Werkstatträte (gemessen an dem Index „Aktivitätsniveau“) und den qualitativ herausgearbeiteten Einflussfaktoren angegeben. Neben den Angaben zur statistischen Signifikanz (exakte p-Werte) sind die Effektgrößen benannt, mit denen sich die praktische Bedeutsamkeit von Ergebnissen interpretieren lässt. So kann ein Ergebnis zwar signifikant sein und damit anzeigen, dass ein Zusammenhang nicht zufällig ist, gleichzeitig kann dieser Zusammenhang so gering ausfallen, dass er praktisch kaum eine Rolle spielt.¹⁶¹

¹⁶¹ Wie bereits erwähnt, wird dabei der Einteilung nach Cohen (1988) gefolgt: $r = .1$ bis $.3$: entspricht einem kleinen Effekt; $r = .3$ bis $.5$ entspricht einem mittleren Effekt etc.). Die genauen Untersuchungshypothesen, deren

Im Ergebnis liegen verschiedene signifikante Zusammenhänge vor. Der stärkste Effekt zeigt sich für die Freistellung des*der Vorsitzenden. Liegt eine dauerhafte Freistellung vor, haben Werkstattträte ein höheres Aktivitätsniveau. Die Effektstärke entspricht mit Cohens $d=0.78$ einem mittleren Effekt. Der gleiche Zusammenhang lässt sich für die gremieninterne Aufgabenteilung bestätigen. Ist diese gegeben, fällt das Aktivitätsniveau höher aus. Allerdings zeigt sich nur ein schwacher Effekt. Kleinere Effekte liegen zudem für die Tätigkeitsdauer des*der Vorsitzenden im Werkstatttrat in Jahren, die Anzahl der Werkstattratsmitglieder und den wöchentlichen Unterstützungsumfang durch die Vertrauenspersonen vor. Die Variablen korrelieren signifikant positiv mit dem Index. Das heißt, je länger der*die erste Vorsitzende schon im Werkstatttrat ist, desto höher ist das Aktivitätsniveau etc. Negative Korrelationen mit schwachen Effekten zeigen sich für das wahrgenommene „Ernst-genommen-Werden“. Das heißt, Werkstattträte mit hohem Aktivitätsniveau fühlen sich tendenziell weniger ernst genommen, sowohl von der Werkstattleitung als auch von den Gruppenleitungen, was ein plausibles Ergebnis ist. So können verstärkte Aktivitäten die ernsthafte Unterstützung des Werkstattrats in Form konkreter Anlässe auf die Probe stellen und zu einer Abnahme des gefühlten „Erst-Nehmens“ führen. Andersherum gesprochen stellt sich für weniger aktive Gremien diese Bewährungsprobe nicht.

Keine empirischen Zusammenhänge zeigen sich zwischen dem Aktivitätsniveau (abhängige Variable) und dem Anteil der Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen im Werkstatttrat, der Anzahl der Assistenzbedarfe in einem Gremium, der wahrgenommenen Ausprägung der Produktionsorientierung in einer Werkstatt und einer eingerichteten Vermittlungsstelle (unabhängige Variablen).

Konglomerat von Faktoren

Die statistischen Zusammenhangsanalysen (nicht zu verwechseln mit Kausalitätsanalysen) verdeutlichen, dass es nicht eine bestimmte Drehschraube gibt, die einen aktiven oder autonomen Werkstatttrat entstehen lässt. Vielmehr gibt es ein Konglomerat von Faktoren, mit denen Werkstatttratsarbeit im Zusammenhang steht. So zeigt sich, dass Pauschalaussagen (ein starker Werkstatttrat hängt von der Leitung ab; Werkstattträte, die primär aus Mitgliedern mit geistigen Beeinträchtigungen bestehen, sind nicht autonom etc.) wenig sachgerecht sind. Vielmehr gilt

es, ein Gremium immer im Gesamtzusammenhang der gegebenen Bedingungen und der in- und externen Einbindung zu sehen. Die in der Untersuchung herausgearbeiteten Ergebnisse liefern für das bessere Verstehen und Gestalten des Konglomerats wichtige Detailinformationen. So bieten die untersuchten Faktoren Ansatzpunkte, mit denen Werkstatträte ihre Arbeit professioneller aufstellen können, indem bspw. eine Aufgabenteilung bewusst eingeführt wird oder der Anspruch auf eine Freistellung und eine gute Unterstützung eingefordert werden.

9 Resümee, Handlungsempfehlungen und Forschungsbedarfe

„Ich glaube, dass fast jeder Mensch in der Lage ist, sich irgendwie so weiterzuentwickeln. Und die Werkstatttratsarbeit ist ein gutes Mittel dazu.“

(Vertrauens-/Assistenzperson, Gruppendiskussion 1, Absatz 290)

Dieses Zitat aus den durchgeführten Erhebungen deutet die Auslegung von Werkstatttratsarbeit aus Sicht einer Vertrauens-/Assistenzperson an. Diese Deutungsperspektive betont die Entwicklungsprozesse, die sich für Werkstattbeschäftigte durch die Arbeit der Interessenvertretung in eigener Sache ergeben. Die Worte lassen an das Potenzial für Selbstwirksamkeitserfahrungen denken, die mit Werkstatttratsarbeit verbunden sind. So kann diese als „Instrument der Persönlichkeitsförderung und gesellschaftlichen Teilhabe insgesamt“ (Scheibner, 2000, S. 15) gedeutet werden, was den grundsätzlichen Aufgaben der WfbM entspricht (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Wie bei der Theorie der betrieblichen Mitbestimmung (Abschnitt 2.2) sind unterschiedliche Lesarten von Werkstatttratsarbeit möglich.

In der vorliegenden Arbeit wurde die Annäherung über die betriebliche Mitbestimmung, unter Reflexion rechtssoziologischer Annahmen und mit einem breit angelegten empirischen Zugang vorgenommen. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da Werkstatträte in Anlehnung an Betriebsräte entstanden sind, Werkstatttratsarbeit verordnungsrechtlich stark reglementiert ist und kaum empirisches Wissen über die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben vorhanden war. Geleitet ist die vorgelegte Arbeit von den Zielen, die rechtlichen Grundlagen der Werkstatttratsarbeit und die Erfahrungsperspektive der Praxis zu verbinden und empirisch-subsumierend die Beteiligung der Werkstattbeschäftigten bzw. Werkstatttratsarbeit in den fachlichen Diskurs zur Partizipation einzuordnen. Um diese Ziele pointiert zu bündeln, werden in diesem Resümee die Fragen reflektiert, die diese Arbeit eröffneten.¹⁶² Abschließend werden verschiedene Handlungsempfehlungen gegeben und Forschungsbedarfe aufgezeigt, die sich aus der Arbeit ableiten lassen.

¹⁶² Die in der Einleitung der Arbeit skizzierten übergeordneten Forschungsfragen der Arbeit wurden bereits in dem vorangegangenen Kapitel 7 anhand der detailreichen empirischen Ergebnisse beantwortet.

Wozu gibt es Werkstatträte in WfbM?

Werkstatträte gibt es aufgrund eines besonderen Rechtsverhältnisses der Werkstattbeschäftigten in WfbM (Abschnitt 3.2). Denn das SGB IX charakterisiert das dortige Beschäftigungsverhältnis der Menschen mit Behinderungen als ein „arbeitnehmerähnliches“, sodass die Regelungen aus dem BetrVG nicht greifen. Mit diesem Status können Werkstattbeschäftigte zu ihrer Vertretung keine Betriebsräte, keine Personalräte und keine Mitarbeitervertretung wählen. Stattdessen sieht der Rechtsanspruch auf Mitwirkung in Werkstätten vor, dass Werkstatträte gewählt werden. Diese Regelung wurde erst 1996 gefunden, 2001 mit der WMVO bzw. ergänzend dazu mit den kirchlichen Verordnungen genauer ausgestaltet und Ende 2016 auf einen Mitbestimmungsanspruch erweitert (Abschnitt 3.3).

Wie charakterisieren sich die Arbeitsbeziehungen in WfbM?

Unter dem Begriff der Arbeitsbeziehungen werden in der Arbeitswelt die (organisierten) Beziehungen zwischen den dortigen Akteuren, deren Charakteristiken und Austauschverhältnisse thematisiert (Abschnitt 2.2). Bezogen auf die Arbeitsbeziehungen in WfbM (Abschnitt 3.1) sind Werkstattbeschäftigte zum einen Leistungsnutzende mit einem Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz in WfbM, zum anderen Arbeitnehmer*innen mit (abgeschwächten) arbeitnehmerähnlichen Rechten. Das Verhältnis zwischen Werkstatt und Werkstattbeschäftigten ist so angelegt, dass bei Vorliegen der entsprechenden Kriterien ein Arbeitsplatz bereitgestellt werden muss. Die WfbM finanzieren sich über Leistungsentgelte, die sie für die Bereitstellung der Werkstattplätze und die Erfüllung der gesetzlich definierten Ziele bekommen: Teilhabe zu ermöglichen und Menschen mit Behinderungen bestmöglich zu fördern. Die wirtschaftliche Erwerbstätigkeit gesellt sich sekundär hinzu, obwohl WfbM nicht ohne diese auskommen können und Werkstattbeschäftigte ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erfüllen müssen (Abschnitt 3.1.2). Bezogen auf den Sinn und Zweck der WfbM ist die Mitwirkung und Mitbestimmung der Werkstattbeschäftigten damit noch bedeutsamer als im privatwirtschaftlichen Bereich, wo diese dem Ausgleich der tendenziell asymmetrischen Arbeitsbeziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber dient, ohne dass hier ein Auftrag des Arbeitgebers zur Persönlichkeitsentwicklung gegeben ist. Für WfbM kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass das Beziehungsgefüge als Leistungsnehmer*in (Werkstattbeschäftigte) und Anbieter von Teilhabeleistungen (Werkstatt/-personal) im Alltag per se erfahrbar ist. Vielmehr gibt es Hinweise darauf, dass zwischen den Personengruppen der

Menschen mit regulärem und mit arbeitnehmerähnlichem Rechtsverhältnis eine Machtasymmetrie zu Ungunsten der Werkstattbeschäftigten besteht (Abschnitt 3.1.3).

Wie arbeiten Werkstattträte und gelingt es ihnen, ihre Rechte zu mobilisieren?

Wie Werkstattträte arbeiten, wird in den Kapiteln 6 bis 8 ausführlich dargestellt und analysiert. Bezogen auf ihre Rechtsmobilisierung kann festgehalten werden, dass es Werkstattträten teilweise gelingt, ihre Rechte als „law in action“ einzufordern. Ein Teil der Werkstattträte nutzt die Widerspruchsmöglichkeit, ein anderer Teil noch nicht. Prekär sind die Ergebnisse zu den Vermittlungsstellen. Dass diese nur in jeder dritten Werkstatt eingerichtet sind, schmälert die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten der Gremien. Hier haben Werkstattträte ihre Rechte noch nicht mobilisiert.

Der Befund zu den Vermittlungsstellen lässt sich so interpretieren, dass die Reichweite der Mitbestimmung von Werkstattträten in Werkstätten noch nicht konsequent gedacht wird. Konfliktfälle sind gewissermaßen die „Nagelprobe für jeden Interessensvertretungsprozeß“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 49). Ein funktionierendes Verfahren im Streitfall ist als „juristischer Faktor der Rechtsmobilisierung“ (Baer, 2017, S. 226) zentral. Auf dieses Verfahren müssen Werkstattträte ohne viele Unklarheiten zurückgreifen können. Wenn die Einrichtung einer Vermittlungsstelle erst im Konfliktfall angegangen wird, ist nicht garantiert, dass die Beteiligungsrechte des Werkstatttrats wie vorgesehen eingehalten werden. Dazu sind Werkstattträte noch zu sehr auf ein kooperatives Verhalten der Werkstattleitung angewiesen. Allerdings scheint in einem Teil der Werkstätten die Umstellung der Mitwirkungs- auf Mitbestimmungsrechte des Werkstatttrats 2017 bereits etwas bewirkt zu haben. Zumindest lässt sich das Ausmaß der erst kürzlich eingerichteten Vermittlungsstellen so interpretieren.

Kann sich in einem separierenden System Partizipation vollziehen?

Grundsätzlich kann sich Partizipation auch in einem Sondersystem vollziehen. Allerdings sind die (Arbeits-)Beziehungen zwischen den dortigen Akteuren durch die gegebenen Bedingungen geprägt, wie dies in den vorangegangenen Ausführungen zu den Arbeitsbeziehungen in WfbM thematisiert wurde. Ein System, das als separierend gilt, kann für den Vollzug von Partizipation tendenziell hemmend sein. Jedoch hängt die Antwort auf die Frage, ob eine Aktivität, ein Instrument, eine Handlung etc. als Partizipation eingestuft wird, ganz davon ab, welches Partizipationsverständnis zugrunde gelegt wird und ob theoretische Bedingungen oder ein praktischer Handlungsvollzug betrachtet werden. So kann die Frage nach der

Partizipationseinstufung bei einem Sachverhalt sehr unterschiedlich ausfallen. Im Folgenden wird eine Einstufung zunächst de jure nach den Verordnungsvorgaben unternommen.

Kann der Beteiligungsanspruch in WfbM nach den Vorgaben der WMVO als Partizipation bezeichnet werden?

Nach dem Verständnis von Scheu und Autrata (Abschnitt 2.1.1) handelt es sich bei Werkstatt-räten als formalisiertes Gremium zur Beteiligung der Werkstattbeschäftigten und deren Interessenvertretung nicht um Partizipation. Die Aufgaben des Gremiums und der Gegenstandsbereich des Handelns sind mit der WMVO festgelegt. Inwieweit subjektive Bestimmungen der Werkstatttratsmitglieder oder der Werkstattbeschäftigten als Wählerbasis mit den Verpflichtungen des Gremiums übereinstimmen, kann sich nur auf Individualebene entscheiden. Wird hingegen ein Partizipationsverständnis von Stufenleitern angewandt (Abschnitt 2.1.2) und die Reichweite der mit der WMVO vorgegebenen Rechte von Werkstattträten betrachtet, ist das Maß der Beteiligung in ausgewählten Bereichen als Partizipation einzustufen. De jure ist mit den Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten eine Machtteilnahme der Werkstattbeschäftigten an Entscheidungen über das Gremium des Werkstatttrats verbindlich vorgegeben. Es hat eine Machtabgabe der Entscheidungsgewalt der Werkstattleitung zu erfolgen. Dies ist eine Pflicht und kann nicht einseitig verändert werden.

Um die demokratischen Partizipationsqualitäten des Beteiligungsinstruments zu bewerten, lassen sich die folgenden drei Maßstäbe von Kißler et al. (2011, S. 41) konsultieren:

1. Die „Regelproduktion“ – woraus geht das Verfahren hervor?

Als Gremium der Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten sind Werkstattträte nach dem SGB IX in WfbM einzurichten. Dies ist zwar keine Pflicht, jedoch haben die Werkstätten dies als fachliche Anforderung zu ermöglichen (§ 14 WVO). Mit wenigen Ausnahmen sind die Gremien auch vorhanden, das zeigt die empirische Analyse. Eine solch flächendeckende Verbreitung einer Interessenvertretung ist im Bereich von Arbeit und Beschäftigung keine Selbstverständlichkeit. Betriebsräte im privatwirtschaftlichen Bereich sind weitestgehend dem Engagement der Arbeitnehmer*innen überlassen. Der Verbreitungsgrad in der Privatwirtschaft ist eher gering und wird mit < 10 % für Betriebe ab fünf Beschäftigten beziffert (Ellguth & Kohaut, 2019, S. 295). Die „Regelproduktion“ (Kißler et al., 2011, S. 41) von Werkstatt-räten ist demnach regelmäßig gegeben und als hoch einzustufen.

2. Die „Partizipationsquote“ – wer hat das Recht, am Verfahren teilzunehmen?

Anders ist hingegen die „Partizipationsquote“ (ebd.), die nach Kißler et al. auch für Betriebsräte gering ausfällt (siehe Abschnitt 2.2.4). Der Werkstatttrat ist eine mittelbare Beteiligungsform. Gewählte Vertreter*innen sollen im Sinne der Werkstattbeschäftigten Einfluss auf das Werkstattgeschehen nehmen. Das Gremium ist keine unmittelbare Beteiligung am Arbeitsplatz der Werkstattbeschäftigten; nur die gewählten Personen sind legitimiert, im Rahmen ihrer Befugnisse zu partizipieren.

3. Der „Partizipationsgrad“ – beeinflusst das Verfahren Entscheidungen?

Als drittes Merkmal hat der „Partizipationsgrad“ (Kißler et al., 2011, S. 41) der Werkstattbeschäftigten in WfbM ein mittleres Niveau. In den definierten, eher lebensweltlichen Bereichen können Werkstatträte verbindlich mitwirken und mitbestimmen und damit Einfluss auf Entscheidungen nehmen.

Ungeachtet aller Kritik an WfbM ist damit nach Maßstäben, die an demokratische Partizipationsverfahren angelegt werden, die Qualität der Beteiligung in WfbM vergleichsweise hoch. Zumindest im Vergleich zu anderen Beteiligungsinstrumenten und – *de jure* – gemäß den formalen Vorgaben.

Kann die derzeitige Einlösung des Beteiligungsanspruchs in WfbM nach den empirischen Ergebnissen als Partizipation bezeichnet werden?

Als Arbeitsdefinition wurde festgehalten, dass es bei Partizipation im Kern um eine auf Egalität gerichtete Einflussnahme geht (Abschnitt 2.3). Partizipation beschreibt ein aktives, prozesshaftes, an demokratischen Qualitäten orientiertes, einflussnehmendes und machtvoll handeln. Es geht um die Gestaltung von und die Teilhabe an Entscheidungen. In den qualitativen Ergebnissen zeichnet sich ab, dass sich viele Werkstatträte noch nicht in einer Verhandlungsposition befinden, in der solch ein Handeln möglich ist, und dass es noch nicht zu einer gestaltenden Entscheidungsteilhabe dieser Gremien kommt. Vereinzelt präsentieren sich Werkstattratsmitglieder demgegenüber in einer machtvollen Position oder berichten von einem mittlerweile egalitäreren Verhältnis (Abschnitt 6.1.3 und 6.1.4). Gemessen an den Indikatoren einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung und eines eingelegten Widerspruchs, die als manifeste Variablen einflussnehmendes Handeln und die Machtteilhabe an Entscheidungen symbolisieren können, wurde eine Typologie der Werkstatträte erstellt (Abschnitt 7.2.2).

Knapp jeder fünfte Werkstatttrat entspricht demnach dem einflussnehmenden, durchsetzungsauffinen Werkstatttratstyp, der mindestens auf eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung und einen eingelegten Widerspruch in Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung in den letzten zwei Jahren verweisen kann. Auch wenn die weiteren Umstände der tatsächlichen Einflussnahme und Machtteilhabe offenbleiben, gelingt es diesen Werkstattträten, ihre Befugnisse in konkrete Handlungen zu überführen, sie werden in Entscheidungen einbezogen und haben Gestaltungsoptionen. Ihr Handeln zeigt partizipative Züge. Demgegenüber entsprechen rund 40 % der Werkstattträte dem ignorierten Werkstatttratstyp. Dieser Werkstatttrat ist zwar eingerichtet, nimmt aber auf das Betriebsgeschehen keinen Einfluss. Eine Partizipation dieser Gremien ist nicht feststellbar.

Als weiteres grundlegendes Element von Beteiligung lässt sich die Informationsübermittlung anführen. In Stufenmodellen wird sie als Vorstufe der Partizipation (Wright et al., 2010) oder symbolische Beteiligungsform (Arnstein, 1969) angegeben. Mit den empirischen Ergebnissen zeigt sich, dass mindestens in einem Drittel der Werkstätten die Informationsübermittlung an den Werkstatttrat nicht adäquat erfolgt. Solange dies nicht gegeben ist, kann nicht davon gesprochen werden, dass weitergehende Beteiligungsformen oder gar Partizipation in WfbM ermöglicht sind. Insgesamt ist es somit für viele WfbM derzeit noch angemessener, lediglich von Beteiligungsmöglichkeiten zu sprechen, als diese per se als Partizipation auszugeben.

Auf dem Weg zur Partizipation spielen verschiedene Aspekte eine Rolle. Es gibt ein Konglomerat von Faktoren, die beteiligt sind, wenn ein aktiver und autonomer Werkstatttrat entsteht. In der statistischen Analyse zeigen sich die dauerhafte Freistellung der/des ersten Vorsitzenden, der Unterstützungsumfang der Vertrauensperson(en), eine abgesprochene Aufgabenverteilung im Werkstatttrat und die Anzahl der Werkstattratsmitglieder als einflussnehmende Faktoren, an denen bewusst angesetzt werden kann. So kann einerseits – vonseiten der Werkstatt – der Unterstützungsumfang der Vertrauensperson etwa durch klare und verbindliche Rahmenbedingungen gefördert (Abschnitt 7.1.1.9 und 7.1.1.10) oder die Anzahl der Werkstattratsmitglieder auf freiwilliger Basis erweitert werden. Andererseits können Werkstattträte durch eine bewusste Beschäftigung mit ihrer Arbeitsweise oder durch eine Einforderung ihrer Ansprüche dazu beitragen, dass Partizipation entsteht. Statistisch zeigt sich, dass das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise eines Werkstattrats korrelieren. Die Förderung der Autonomie eines Werkstattrats, etwa durch die Bereitstellung eines eigenen Büros,

wirkt sich förderlich auf das Aktivitätsniveau eines Werkstattrats aus. Gleichfalls trägt ein höheres Aktivitätsniveau zu einer autonomen Arbeitsweise bei.

Handlungsempfehlungen und Forschungsbedarfe

Partizipation – Begriffsdifferenzierung im Zusammenhang der Themen von Menschen mit Behinderungen

Partizipation ist als demokratische Leitlinie in unterschiedlichen Kontexten gängig, so auch in dem Fachdiskurs zu Behinderung, wenngleich hier eher eine Gleichsetzung mit dem Teilhabebegriff als eine eigenständige Betrachtungsweise anzutreffen ist (Abschnitt 2.1.3). Mit der herausgearbeiteten Arbeitsdefinition lässt sich aufzeigen, dass mit Partizipation als einer auf Egalität gerichteten Einflussnahme an Entscheidungsprozessen etwas anderes gemeint ist als die Inhalte, die unter dem Begriff der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verhandelt werden (Abschnitt 2.3). In diesem Sinne sind die Begriffe Teilhabe und Partizipation im Kontext von Behinderung nicht bedeutungsgleich. Beizupflichten ist Hirschberg (2010), die fordert, dass in diesem Bereich „der Begriff ‚Partizipation‘ auch in die deutschsprachige Diskussion aufgenommen werden“ (S. 2) muss. Damit Partizipation nicht als bloßes Beiwerk des Teilhabebegriffs erscheint, ist dringlich zu empfehlen, sich darüber zu verständigen, von welchen Vorstellungen ausgegangen wird, bevor Möglichkeiten oder Handlungen als Partizipation von Menschen mit Behinderungen ausgegeben werden.

Einrichtung von Vermittlungsstellen und Erweiterung der Strategien zur Rechtsmobilisierung

Wie beim BetrVG ist für die WMVO keine „staatliche Kontrollinstitution“ (Blankenburg, 1977, S. 49) zur Einhaltung vorgesehen. Neben der Anrufung der Vermittlungsstelle bezieht sich für Werkstatträte die weitergehende Rechtsdurchsetzung auf die Hinzuziehung des Arbeitsgerichts (Bernzen et al., 2020, S. 57). Diese Hinzuziehung ist sehr voraussetzungs- und scheint eine größere Hürde als die Einrichtung einer Vermittlungsstelle zu sein. Nach Breit und Kotthoff (1990) ist die „Wirksamkeit probater Konfliktregulierungsverfahren ... der eigentliche Sinn der Mitwirkung“ (S. 49). Solange also Vermittlungsstellen fehlen und alternative Verfahrenswege der Konfliktregulierung nicht klar und zuverlässig greifen, bleibt fraglich, ob die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats in WfbM konsequent möglich und gegeben sind. So sind Werkstätten aufgefordert, die Einrichtung von Vermittlungsstellen vorausschauend anzugehen. Gleichzeitig können sie damit eine Öffnung im Sinne

ihrer propagierten Weiterentwicklung zum Ausdruck bringen. Durch den Gesetzgeber sollte ergänzend dazu eine Klarstellung in dreierlei Hinsicht erfolgen: erstens, ob die Vermittlungsstelle nun als Dauer- oder anlassbezogene Instanz gedacht ist, zweitens, wie sichergestellt werden kann, dass die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Konfliktfall garantiert sind, wenn noch keine Vermittlungsstelle besteht, und drittens, an wen sich die Frauenbeauftragten in dieser Situation wenden können. Werkstattträten lässt sich demgegenüber empfehlen, ihre Strategien zur Rechtsmobilisierung zu erweitern.

Rechtsmobilisierung ist ein selbstermächtigender, aktiver Prozess (Abschnitt 4.3), so wie sich dies gleichfalls für Partizipation festhalten lässt. Für den Werkstatttrat vor Ort kann dies bedeuten, seine Argumentationslinie mit Schulungen oder Rechtsberatung (bezahlt über das selbst verwaltete Budget) einzuüben, die Errichtung einer Vermittlungsstelle einzufordern und damit auch sein Netzwerk zu erweitern oder die Verfahrenswege zumindest abzuklären, damit die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte kein „schlafendes Recht“, ein „law on the books“ (Baer, 2017, S. 226) bleiben.

Für die überregionalen Interessenvertretungen können mögliche Strategien in der Wissensvermittlung liegen, wie dies von Werkstattträte Deutschland mit der Veröffentlichung der Ergebnisse einer Rechtsberatung (Veit, 2020) oder mit Handlungsempfehlungen zur Vermittlungsstelle (Werkstattträte Deutschland & BAG WfbM, 2020) bereits praktiziert wird. Mobilisierungsstrategien könnten aber auch darin liegen, Möglichkeiten zur diskursiven Wissensanwendung zu geben, niedrigschwellige Wege zur Rechtsberatung aufzuzeigen oder im Sinne einer strategischen Prozessführung arbeitsgerichtliche Abklärungen zu unterstützen und zu kommunizieren, etwa in Streitfällen der angemessenen Ausstattung des Werkstatttrats.

Drei Mitwirkungsverordnungen – Begegnung der verkomplizierten Sachlage

Mit der WMVO, der Caritas-WMO und der DMVO bestehen drei im Wortlaut und in Detailspekten unterschiedliche Mitwirkungsverordnungen. Dies verkompliziert die Sachlage in einem Bereich, der auf eine vereinfachte Sprachwahl angewiesen ist. Für die Kommunikation in einfacher oder Leichter Sprache, für den persönlichen Austausch von Werkstatttratsmitgliedern, von Vertrauenspersonen und von Werkstattleitungen untereinander, für die Schulungsmöglichkeiten und -themen sowie für die überregionale Gremienarbeit ist dies sehr unvorteilhaft.

Die Existenz von drei Verordnungen wurde in der ersten WMVO-Reform 2016 aufgrund von Protesten der Interessenverbände beibehalten. Proteste wurden u. a. von der Diakonie Deutschland und dem Bundesverband evangelische Behindertenhilfe sowie dem Deutschen

Caritasverband e. V. geäußert (Schachler & Schreiner, 2017, S. 3). Angesichts dieser Beibehaltungsinitiativen bleiben diese Verbände aufgefordert, sich besonders zu engagieren, um den aus drei Verordnungen entstehenden Nachteilen zu begegnen, auch wenn die in § 118 Abs. 2 BetrVG verankerten Sonderrechte für Tendenzbetriebe Gültigkeit besitzen.

Reformnotwendigkeiten: Zweigwerkstatträte, verbindliche Initiativ- und weitere Mitbestimmungsrechte

Ein Vorteil der kirchlichen Verordnungen ist, dass diese die Möglichkeit zur Bildung von Zweigwerkstätten explizit benennen (Abschnitt 3.3.3). Dies ist für den Beteiligungsanspruch der Werkstattbeschäftigten sehr begrüßenswert. Betriebsstätten einer Werkstatt liegen räumlich oft weit voneinander entfernt, mit einer schlechten öffentlichen Verkehrsanbindung. Ein Zweigwerkstattrat kann demgegenüber vor Ort aufgesucht werden, ist vor Ort aktiv und bekannt und hat so einen besseren Zugang zu den Werkstattbeschäftigten und eine größere Nähe zu deren Themen als ein einziger Werkstattrat für viele Betriebsstätten mit räumlicher Distanz. Es ist auf die Wiedereinführung von Zweigwerkstatträten für Werkstatträte zu plädieren (so bereits Wendt, 2002, S. 323). Die explizite Benennung sollte wieder in die WMVO aufgenommen werden. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass die Mitgliederzahlen des Werkstattrats trotz der Erhöhung im Jahr 2016 gegenüber dem BetrVG immer noch nachteilig sind.

Angesichts der großen Bedeutung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Werkstattbeschäftigten in WfbM im Sinne einer selbstbestimmten Leistungserbringung und für ein plausibles Werkstättensystem ist zu bedenken, dass die derzeitigen Rechte der WMVO noch Erweiterungspotenziale bieten. Eine mögliche Erweiterung läge bspw. in verbindlichen Initiativrechten des Werkstattrats. So schlug bereits Naendrup Mitte der 1980er-Jahre ein Initiativrecht für Kündigungen von Dienstverträgen vor, wenn ein Vertrauensverhältnis zu einem*r Mitarbeitenden der Einrichtung nachhaltig zerstört ist (ebd., 1984, S. 275 f., S. 298). Um Gewalt- und Missbrauchsfällen in WfbM effektiv zu begegnen, sollte dieser Vorschlag diskutiert werden, und gleichfalls ein Zustimmungsrecht bei allen Personalentscheidungen, die die Vertrauensperson betreffen, sodass diese nicht einseitig durch die Werkstatt versetzt oder gekündigt werden kann.

Sicherstellung einer ausreichenden Finanzierung und personellen Unterstützung

Daneben sind eine ausreichende Finanzierung und personelle Unterstützung des Werkstattrats sicherzustellen. Kritische Stimmen zur unterfinanzierten pädagogischen Personalsituation in

WfbM (Greving & Scheibner, 2014, S. 39 ff.) sind ernst zu nehmen. Das Schlüsselverhältnis in WfbM wird sowohl für die Begleitenden Dienste als auch für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung als unzureichend benannt (Abschnitt 3.1.2). Für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (Gruppenleitungen) wird zudem das geringe pädagogische Qualifizierungsniveau kritisiert. Diese Befunde lassen sich auf die Vertrauenspersonen übertragen, die Werkstattträte unterstützen (sollen). Wie in der integrierten Datenanalyse und Interpretation dargestellt, kann oftmals nur in einem sehr geringen zeitlichen Umfang Unterstützung gegeben und von den Vertrauenspersonen nur wenig tätigkeitsbegleitende Schulung genutzt werden. Die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sind i. d. R. durch ihre Doppelfunktionen (Fachpersonal der Werkstatt und Vertrauensperson des Werkstatttrats) problematisch (Abschnitt 8.1.3). Damit die Werkstattträtstätigkeit möglich ist und auch für Werkstattbeschäftigte mit höheren Unterstützungsbedarfen eine Option bildet (Abschnitt 6.1.4.1), ist eine ausreichende personelle Unterstützung sicherzustellen und durch die Rehabilitationsträger zu finanzieren, wie auch die weitere Ausstattung der Gremien. So bleibt die Ressourcen- und Finanzierungsthematik eine der zentralen Fragen der Werkstatttratsarbeit.¹⁶³

Verankerung der WfbM als Rehabilitationseinrichtung und Pflichtenliste für den Beteiligungsanspruch

Scheibner und Sackarendt (2020, S. 4) fordern eine klare Verankerung der WfbM als Rehabilitationseinrichtung im SGB IX (§ 51 SGB IX), womit sich ein Menschenbild etablieren kann, das sich verbindlich auf die leistungsberechtigten Beschäftigten und nicht auf die wirtschaftlich verwertbaren Produktions- und Arbeitsergebnisse ausrichtet (siehe auch Greving & Scheibner, 2014, S. 44). In diesem Sinne empfiehlt sich eine Pflichtenliste für den Werkstattträger (verankert in § 222 SGB IX), die bindend sicherstellt, dass Werkstattträte bzw. Werkstatttratsmitglieder ihr Amt wahrnehmen können. Lediglich auf die Ermöglichungspflicht der Werkstatt (§ 14 WVO) und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Werkstatttrat (§ 8 WMVO) zu verweisen ist für den Werkstatttensektor nicht ausreichend.¹⁶⁴

Nicht förderlich ist in diesem Kontext, dass für Amtsbehinderungen von Werkstattträten „keine unmittelbaren Rechtsfolgen“ (Bernzen et al., 2020, S. 197) vorgesehen sind.

¹⁶³ Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde diese nur am Rande behandelt. Für weitere Befunde lässt sich auf Schreiner und Schachler (2021) verweisen.

¹⁶⁴ Für diesen Hinweis danke ich U. Scheibner (persönl. Mitteilung, 31.10.2018).

Stattdessen sollen die „Rehabilitationsträger etwaigen Vollzugsdefiziten im Zusammenhang mit der Mitwirkung und Mitbestimmung entgegenwirken“ (ebd.). Doch wie erfahren sie davon? Und welche Sanktionen ergeben sich daraus, die im Interesse der Werkstattbeschäftigten liegen (Abschnitt 3.3.2)?

Eine weitere Schwachstelle der WMVO liegt in der einseitigen Reduktion der Mitbestimmungsrechte bei Überschneidungen mit Angelegenheiten des Betriebsrats / der MAV / sonstigen Arbeitnehmervertretungen auf einvernehmliche Lösungen ohne Hinzuziehung der Vermittlungsstelle. Dies kann die Stellung des Werkstattrats weiter schwächen (Abschnitt 3.3.2) und muss weiter beachtet werden.

Umsetzung eines teilhabeorientierten Dienstleistungsverständnisses

Unabhängig von allen rechtlichen Vorgaben lässt sich festhalten, dass Werkstätten, die den Mehrwert eines starken Werkstattrats erkennen und die Stärkung des Gremiums als strategische Managementform begreifen, den klaren Vorteil haben, sich einem modernen, teilhabeorientierten Dienstleistungsverständnis im Sinne der Anerkennungsperspektive der UN-BRK und der Zielrichtung der Personenzentrierung nach dem SGB IX anzunähern. Die durchgeführten Untersuchungen zeigen, dass dies noch nicht bei allen Werkstätten eine Selbstverständlichkeit ist.

In diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass Mitbestimmung und Mitwirkung in WfbM sowie die Regelung und inhaltliche Gestaltung der Zusammenarbeit von Werkstattleitung und Werkstattrat zu den Qualitätsansprüchen von WfbM gehören. Dementsprechend sollten diese Themen in Qualitätshandbüchern und -systemen verankert werden.¹⁶⁵

Einbindung der Werkstattbeschäftigten in die Zukunftsdiskussion der WfbM

Ein Rückbau des Werkstätzensystems findet bis dato noch nicht statt. Falls dies künftig der Fall ist oder konkretere Weiterentwicklungen des Werkstätzensystems angegangen werden, bestände dringender Anlass dazu, weitergehende Mitbestimmungsrechte zu diesen Aspekten in der WMVO zu verankern. Ferner ist im Zuge der Diskussionen der WfbM im Hinblick auf Artikel 27 UN-BRK (Abschnitt 3.1.4) und der zukünftigen Teilhabeleistungen im Bereich von Arbeit und Beschäftigung eine Einbindung der Werkstattbeschäftigten unerlässlich und notwendig, auch um die zur Werkstatt bestehenden alternativen Leistungsformen bekannt zu

¹⁶⁵ Für diesen Hinweis danke ich Dr. W. Schlummer (persönl. Mitteilung, 08.12.2020).

machen. Die Einbindung sollte auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ansprechpartner*innen und Verbänden erfolgen. Auf bundesweiter Ebene tritt das politische Engagement von Werkstattträten bereits deutlich hervor. Auch auf lokaler Ebene können Werkstattträge ein Engagement entwickeln, sich in ihr direktes Umfeld einbringen und damit Synergien zu den künftigen örtlichen beruflichen Teilhabeangeboten erzeugen.

Beachtung der Werkstatttratsarbeit unter Corona-Bedingungen

Corona-Maßnahmen fallen in den Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbereich des Werkstatttrats. Sie betreffen u. a. den Gesundheitsschutz, die Gestaltung von Arbeitsplätzen, das Verhalten im Arbeitsbereich und die Arbeitszeiten. Dies sind Themen, für die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Werkstattträge bestehen. Offen ist, ob und wenn ja, wie ein Einbezug der Werkstattträge im Zuge der Maßnahmen im Umgang mit COVID-19 erfolgt (ist). An dieser Stelle zeigt sich weiterer Forschungsbedarf. So kann die Einbindung in Krisenstäbe (Berg, 2020) und der Umgang mit den Gremien der Interessenvertretung in Krisenzeiten Auskunft über Wertigkeiten und (nicht) funktionierende Abläufe offenbaren.

Aufgreifen weiterer Forschungsbedarfe

Die vorliegende Studie zeichnet nach rund zwanzigjährigem Bestehen der WMVO ein erstes, umfassendes Bild, wie die Umsetzung des Beteiligungsanspruchs in WfbM jenseits der rechtlichen Vorgaben tatsächlich ausfällt. Die dezidierten empirischen Ergebnisse und die Erarbeitung einer bundesweiten Datenlage zu umfänglichen Aspekten der Werkstatttratsarbeit mit Bezug auf die rechtlichen Gegebenheiten und die empirische Mitbestimmungsforschung sind deren besondere Stärke. Zugleich sind damit Limitationen verbunden. Andere, nicht fokussierte Lesarten von Werkstatttratsarbeit lägen bspw. darin, diese dienstleistungstheoretisch zu analysieren (Pluto, 2007, S. 37), als Element eines partizipativen Managementsystems herauszuarbeiten und mögliche Verankerungen in Qualitätshandbüchern und -managementsystem zu akzentuieren, oder Werkstatttratsarbeit stärker pädagogisch zu betrachten und Bildungsprozesse bzw. Kompetenzfragen zu thematisieren, wie dies der Ansatz von Schlummer und Schütte (2006) ist. So gehen mit Zugangsentscheidungen und forschungsmethodischen Auswahlprozessen notgedrungen immer Fokussierungen einher, die mit konstruieren, was letztlich als Ergebnis und Forschungsprodukt erscheint.

In den skizzierten thematischen Limitationen der Arbeit, über die erzielten Ergebnisse und Empfehlungen deuten sich weitere Forschungsbedarfe an. Werden diese aufgegriffen, kann

die wissenschaftliche, externe Beachtung ein Korrektiv sein, um Werkstattträte in ihrer Stellung innerhalb der WfbM zu festigen, an den primären Auftrag der WfbM zu erinnern, und damit einen Beitrag dazu leisten, dass eine Leistungserbringung im Sinne der Förderung der Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (§ 1 SGB IX) erfolgt. Vorerst verdeutlicht diese Forschungsarbeit mit ihrer Fokussierung auf Partizipation vor allem zwei Dinge: zum einen, dass sich die Praxis und die Politik nicht darauf ausruhen können, dass Mitbestimmung im SGB IX und der WMVO kodifiziert ist; zum anderen, dass auch zukünftig Forschung die Praxis mit fundierten Beiträgen und Erkenntnissen unterstützen kann.

Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit, ehemals Bundesanstalt für Arbeit
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BVWR	Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte
Caritas-WMO	Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung
CWMO	Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung
DMVO	Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung
EU-DSGVO	EU-Datenschutz-Grundverordnung
FAB	Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
gFAB	Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in WfbM
GG	Grundgesetz
IAB-Betriebspanel	Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
LAG WfbM	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
LAG WR	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte
LAGen WR	Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte
MAV	Mitarbeitervertretung
MAVO	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung

MVG-EKD	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
QUAL	Qualitativer Studienteil
QUAN	Quantitativer Studienteil
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SchwBWV	Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SPZ	Sonderpädagogische Zusatzqualifikation
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
VP_Case	Fallnummerbezeichnung in der Teilstudie 2 (Vertrauensperson)
WfB	Werkstätten für Behinderte
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WL_Case	Fallnummerbezeichnung in der Teilstudie 3 (Werkstattleitung)
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
WR	Werkstattrat
WR_Case	Fallnummerbezeichnung in der Teilstudie 1 (Werkstattrat)
WVO	Werkstättenverordnung

Abkürzungen statistischer Kennwerte

B	Regressionskoeffizient(en)
Cronbachs α	Cronbachs Alpha Koeffizient
d	Effektstärke nach Cohen
KI	Konfidenzintervall
M	(arithmetischer) Mittelwert
N	Größe der Gesamtstichprobe
n	Größe der Teilstichprobe
p	Wahrscheinlichkeit; Signifikanzwert
r	Pearsons Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient
R^2	Determinationskoeffizient
r_s	Spearman's Rang-Korrelationskoeffizient
SD	Standardabweichung
t	t -Wert
χ^2	Chi-Quadrat-Wert
η^2	Eta-Quadrat (Effektstärke für Varianzanalysen)

Literaturverzeichnis

- Aktionsbündnis Teilhabeforschung. (2015). *Gründungserklärung*. Stand: 04.02.2015. Verfügbar unter: https://www.teilhabeforschung.org/attachments/article/10/Aktionsbündnis_Teilhabeforschung_Gründungserklärung.pdf
- Alcántara, S., Bach, N., Kuhn, R. & Ullrich, P. (Hrsg.). (2016). *Demokratietheorie und Partizipationspraxis. Analyse und Anwendungspotentiale deliberativer Verfahren*. Wiesbaden: VS.
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *AIP Journal*, 35(4), 216–224.
- Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. (2015). *Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. Dreizehnte Tagung*. Verfügbar unter: https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/CRPD_Abschliessen-deBemerkungen_1StaatenberichtBR.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- BA. (2010). *Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)*. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf
- BA. (2019). *Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen*. Verfügbar unter: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015706.pdf
- Baer, S. (2016). Recht als Praxis. Herausforderungen der Rechtsforschung heute. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 36(2), 213–232.
- Baer, S. (2017). *Rechtssoziologie. Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung* (3. Aufl.). Baden-Baden: Nomos.
- BAG WfbM. (2012). *Die Entwicklung der monatlichen Arbeitsentgelte. Stand: 20.11.2012*. Verfügbar unter: <http://www.bagwfbm.de/file/649/>
- BAG WfbM. (2014). *Die Ergebnisse der bundesweiten SROI-Studie*. Verfügbar unter: https://www.bagwfbm.de/page/sroi_ergebnisse
- BAG WfbM. (2016). *Stellungnahme der BAG WfbM zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 26.04.2016*. Verfügbar unter: <http://www.bagwfbm.de/file/1033>
- BAG WfbM. (2017). *Harmonisierte Bildungsrahmenpläne. Berufliche Perspektiven für Werkstattbeschäftigte*. Verfügbar unter: <http://www.bagwfbm.de/file/1087>
- BAG WfbM. (2019). *Die BAG WfbM in Zahlen. Träger der BAG WfbM-Mitgliedswerkstätten vom 30.08.2019*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/article/4167>
- BAG WfbM. (2020a). *Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegten Plätze nach Bundesländern zum 1. Januar 2019*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/file/1299/>
- BAG WfbM. (2020b). *BAG WfbM: Entwicklung des Organisationsgrades zum 1. Januar 2019*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/file/1298/>
- BAG WfbM. (2020c). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2019. Stand: 21. November 2019*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/file/1297/>
- BAG WfbM. (2020d). *Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte 2016-2018 in Euro*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/file/1327/>
- BAGüS. (2007). *Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen*. Verfügbar unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/bih_bagues_schnittstelle.pdf

- BAGüS. (2010). *Werkstattempfehlungen – WE/BAGüS – Stand: 01.01.2010*. Münster: Eigenverlag.
- BAGüS & con_sens. (2019). *Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2017*. Verfügbar unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/190306_BAGueS_Bericht_2017_final.pdf
- Bandilla, W., Kacmirek, L., Blohm, M. & Neubarth, W. (2009). Coverage- und Nonresponse-Effekte bei Online-Bevölkerungsumfragen. In N. Jakob, H. Schoen & T. Zerback (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung* (S. 129–143). Wiesbaden: VS.
- Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Dobsław, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2020). *Teilhabe – eine Begriffsbestimmung*. Wiesbaden: VS.
- Baumann, H., Mierich, S. & Maschke, M. (2018). Betriebsvereinbarungen 2017. Verbreitung und Trendthemen. *WSI Policy Brief, Nr. 25(5)*, 1–8.
- Baur, N. (2008). Das Ordinalskalenproblem. In N. Baur & S. Fromm (Hrsg.), *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene. Ein Arbeitsbuch*. (2. überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 279–289). Wiesbaden: VS.
- Baur, N., Kelle, U. & Kuckartz, U. (Hrsg.). (2018). *Mixed Methods. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Volume 69, Issue 2. Wiesbaden: VS.
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. (2014). *Die UN-Behindertenrechtskonvention Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. deutsch | deutsch - Schattenübersetzung | englisch*. Berlin: Eigenverlag.
- Beck, I. (2013). Partizipation. Aspekte der Begründung und Umsetzung im Feld von Behinderung. *Teilhabe*, 52(1), 4–11.
- Behnke, J. (2005). Lassen sich Signifikanztests auf Vollerhebungen anwenden? Einige essayistische Anmerkungen. *Politische Vierteljahresschrift*, 46(1), O-1–O-15.
- Behrens, E. K. F. (2013). *Rolle, Einfluss- und Durchsetzungschancen von Behindertenbeiräten, Behindertenbeauftragten oder Koordinatoren in Kommunen. Eine soziologische Studie der Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderungen*. Remscheid: gardez!
- Bendel, A., Richter, C. & Richter, F. (2015). *Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses*. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf>
- Berg, M. (2020). Mitbestimmen! *Werkstatt:Dialog*, 36(3), 3.
- Bergold, J. B. (2013). *Partizipative Forschung und Forschungsstrategien. eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft* (8). Verfügbar unter: https://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_bergold_130510.pdf
- Berzen, C., Dittmar, A., Ertl, K. & Veit, C. (2020). *Werkstättenmitwirkungsverordnung. Kommentar für die Praxis. Mit Erläuterungen in einfacher Sprache*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Bieker, R. (2005). Werkstätten für behinderte Menschen. In R. Bieker (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung* (S. 313–334). Stuttgart: Kohlhammer.

- Bieneck, A. & Engelmeyer, E. (2004). *Werktatrat MitWirkung. Abschlussbericht des Projektes „Entwicklung einer Fortbildungskonzeption für Werkstatträte in Werkstätten für behinderte Menschen“*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Bieneck, A., Engelmeyer, E. & Hofmann, B. (2003). *Handreichung zur Fortbildung und Praxis von Werkstatträten*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Blankenburg, E. (1977). Über die Unwirksamkeit von Gesetzen. *Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie*, 63(1), 31–58.
- Blankenburg, E. (1995). *Mobilisierung des Rechts. Eine Einführung in die Rechtssoziologie*. Berlin: Springer.
- BMAS. (2013). *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Bonn: Eigenverlag.
- Bohnsack, R. (2010). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden* (8. Aufl.). Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bredel, U. & Maaß, C. (2016). *Leichte Sprache. Theoretische Grundlagen. Orientierung für die Praxis*. Berlin: Dudenverlag.
- Brehmer, W. (2014). *Mitbestimmung im öffentlichen Dienst – eine empirische Analyse der Determinanten vertiefter Personalratsbeteiligung*. Konstanz: Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS). Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-0-317501>
- Breit, H. & Kotthoff, H. (1990). *Zwischen Interessenvertretung und Betreuung. Die Mitwirkung der Behinderten in den Werkstätten für Behinderte*. Bonn: Eigenverlag.
- Buchner, T. (2008). Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung – Ethische, methodologische und praktische Aspekte. In G. Biewer, M. Luciak & M. Schwinge (Hrsg.), *Begegnung und Differenz* (S. 516–528). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bundesministerium für Gesundheit. (1991). *Zur Lage der Psychiatrie in der ehemaligen DDR. Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Bonn: Eigenverlag.
- Burzan, N. (2016). *Methodenplurale Forschung. Chancen und Probleme von Mixed Methods*. Weinheim u. Basel: Beltz Juventa.
- BVWR. (2013). *Bundesweite Umfrage der BVWR e. V. zur Situation der Werkstatträte in Deutschland Mai 2013 - Zusammenfassung*. Verfügbar unter: <http://www.bvwr.de/uploads/media/Umfrage HYPERLINK>
- Cannizzaro, G., Hartmann, R. & Olivia, H. (2020). Selbstvertretung von Werkstatträten in NRW – ausgewählte Ergebnisse eines Modellprojekts. *Teilhabe*, 59(2), 64–67.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hoboken: Taylor and Francis.
- Cramer, H. H. (1981). *Die neue Werkstättenverordnung. Kommentar unter Berücksichtigung der Materialien und des Leistungsrechts sowie einer Zusammenstellung der Rechtsgrundlagen der Werkstatt für Behinderte*. München: C. H. Beck.

- Cramer, H. H. (1990). Neue Wege zur Integration Schwerbehinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch*, 29(1), 1–10.
- Cramer, H. H. (1997). *Werkstätten für Behinderte. Die Rechtsgrundlagen* (2., neu bearbeitete Aufl.). München: C. H. Beck.
- Cramer, H. H. (2009). *Werkstätten für behinderte Menschen. SGB - Werkstättenrecht, WerkstättenVO, Werkstätten-MitwirkungsVO* (5. Aufl.). München: C. H. Beck.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design – Choosing among Five Traditions*. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. & Zhang, W. (2009). The application of mixed methods designs to trauma research. *Journal of Traumatic Stress*, 22(6), 612–621.
- Creswell, J. W., Klassen, A. C., Plano Clark, V. L. & Smith, K. C. (2011). *Best practices for mixed methods research in the health sciences*. Retrieved from: https://obssr.od.nih.gov/wp-content/uploads/2016/02/Best_Practices_for_Mixed_Methods_Research.pdf
- Danner, D. (2015). *Reliabilität – die Genauigkeit einer Messung. GESIS Survey Guidelines*. Verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Reliabilitaet_Danner_08102015_1.1.pdf
- Demir, N., Funder, M., Greifenstein, R. & Kibler, L. (2020): *Trendreport Betriebsratswahlen 2018. Mitbestimmungsreport Nr. 60*. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2020_60.pdf
- Denninger, T., Grüber, K. & Markowski, J. (2019). *Mitbestimmen! Fragensammlung zur Partizipation*. Berlin: Verbum Druck- und Verlagsgesellschaft mbH.
- Deppisch, H., Jung, R. & Schleitzer, E. (2014). *Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder. Rechtliches Wissen + soziale Kompetenz* (3. überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Frankfurt: Bund-Verlag.
- Detmar, W., Kadoke, M., Pieda, B. & Radatz, J. (2002). *Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*. Berlin: ISB gGmbH.
- Detmar, W., Gehrmann, M., König, F., Momper, D., Pieda, B. & Radatz, J. (2008). *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen*. Berlin: ISB gGmbH.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.). (2019). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung* (5. aktualisierte Auflage). Göttingen: hogrefe.
- Diakonie Deutschland Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (2018). *Neue Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen*. Verfügbar unter: https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Diakonie-Texte_PDF/10_2018_Neue_Angebote_zur_Teilhabe_WEB.pdf
- Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL & Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. (Hrsg.). (2019). *Ein Ratgeber für Werkstatt-Räte von Werkstatt-Räten*. Verfügbar unter: https://www.diakonie-rwl.de/sites/default/files/aktuelles/werkstatt-ratgeber-endversion-bildschirm_0.pdf
- Diefenbacher, H. & Nutzinger, H. G. (1980). Probleme der empirischen Mitbestimmungsforschung. *Prisma. Die Zeitschrift der Gesamthochschule Kassel*, (25), 102–105.

- Diekmann, A. (2012). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (6. Aufl.). Reinbek b. H.: rowohlt's enzyklopädie.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Aufl.). Marburg: Eigenverlag.
- Düber, M., Rohrmann, A. & Windisch, M. (Hrsg.). (2015). *Barrierefreie Partizipation. Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungsansätze auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Beteiligung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Dubielzig, F. & Schaltegger, S. (2005). Corporate Social Responsibility. In M. Althaus, M. Geffken & S. Rawe (Hrsg.), *Handlexikon Public Affairs* (S. 240–243). Münster: LIT.
- Ellguth, P. & Kohaut, S. (2019). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. *WSI-Mitteilungen*, 72(4), 290–297.
- Engel, U. & Schmidt, B. O. (2019). Unit- und Item-Nonresponse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 385–404). Wiesbaden: VS.
- Ensinger, R. (2006). *Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie. Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Etzkorn, A. & Schürmann, P. (2015). Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte in Rheinland-Pfalz. In M. Düber, A. Rohrmann & M. Windisch (Hrsg.), *Barrierefreie Partizipation. Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungsansätze auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Beteiligung* (S. 330–375). Weinheim: Beltz Juventa.
- Faulbaum, F., Prüfer, P. & Rexroth, M. (2009). *Was ist eine gute Frage? Die systematische Evaluation der Fragenqualität*. Wiesbaden: VS.
- Felstiner, W. L. F., Abel, R. L. & Sarat, A. (1980). The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming *Law and Society Review*, 15(3), 631–654.
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (7. Aufl.). Reinbek b. H.: rowohlt's enzyklopädie.
- Flick, U. (2017). 4.1 Design und Prozess qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (12. Aufl., S. 252–265). Reinbek b. H.: rowohlt's enzyklopädie.
- Flick, U. (2019). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 473–488). Wiesbaden: VS.
- Fraenkel, E. (2007). *Gesammelte Schriften. Band 5. Demokratie und Pluralismus*. Baden-Baden: Nomos.
- Fricke, W., Grimberg, H., Havemann, V. & Wolter, W. (2018). *Betriebsverfassungsgesetz. Kurzkommentar für Betriebsräte* (5. Aufl.). Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Friedrich, J. (2005). Weit reichende Entscheidungen. *Geistige Behinderung*, 44(1), 47–56.
- Fromm, S. (2012). *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 2. Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Fuchs, G. (2012). Strategische Prozessführung als Partizipationskanal. In D. de Nève & T. Olteanu (Hrsg.), *Politische Partizipation jenseits der Konventionen* (S. 51–74). Opladen: Barbara Budrich.

- Fuchs, G. (2019a). Rechtsmobilisierung. Rechte kennen, Rechte nutzen und Recht bekommen. In C. Boulanger, J. Rosenstock & T. Singelstein (Hrsg.), *Interdisziplinäre Rechtsforschung. Eine Einführung in die geistes- und sozialwissenschaftliche Befassung mit dem Recht und seiner Praxis* (S. 234–256). Wiesbaden: VS.
- Fuchs, W. (2019b). Erkundung der Theorielandschaft. Klassische rechtssoziologische Ansätze. In C. Boulanger, J. Rosenstock & T. Singelstein (Hrsg.), *Interdisziplinäre Rechtsforschung. Eine Einführung in die geistes- und sozialwissenschaftliche Befassung mit dem Recht und seiner Praxis* (S. 31–68). Wiesbaden: VS.
- Gerring, J. & Cojocar, L. (2015). *Case-Selection: A Diversity of Methods and Criteria. Draft*. Retrieved from: blogs.bu.edu/jgerring/files/2015/01/Text_4.pdf
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (2005). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung* (2. Aufl.). Kempten: Hans Huber.
- Gräf, L. (2010). *Online-Befragung*. Berlin: LIT.
- Greifenstein, R. & Kißler, L. (2010). *Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952-2010*. Berlin: edition sigma.
- Greving, H. & Scheibner, U. (2014). Die neue Werkstatt. Empfehlungen für eine neue Werkstattkonzeption. In H. Greving & U. Scheibner (Hrsg.), *Die Werkstattkonzeption: Jetzt umdenken und umgestalten. Rückblick, Bilanz und Vorschläge für grundlegende Reformen* (S. 13–78). Berlin: BHP Verlag - Berufs- und Fachverbands GmbH.
- Greving, H., Sackarendt, B. & Scheibner, U. (2017). *Menschengerechte Strukturen in Werkstätten angemahnt*. Verfügbar unter: <https://kobinet-nachrichten.org/2017/03/16/menschenrechte-strukturen-in-werkstaetten-angemahnt/>
- Greving, H., Knapp, R., Sackarendt, B. & Scheibner, U. (2014). Vorschläge zur Novellierung des Grundgesetzes und des werkstattrelevanten Rechts im SGB IX (ausgewählte Vorschriften im „Werkstättenrecht“). In H. Greving & U. Scheibner (Hrsg.), *Die Werkstattkonzeption: Jetzt umdenken und umgestalten. Rückblick, Bilanz und Vorschläge für grundlegende Reformen* (S. 109–169). Berlin: BHP Verlag - Berufs- und Fachverbands GmbH.
- Häder, M. (2010). *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Hagen, J. (2002). Zur Befragung von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung. *Geistige Behinderung*, 41(4), 293–306.
- Heiden, G. (2014). „Nichts über uns ohne uns!“ - Von der Alibi-Beteiligung zur Mitentscheidung! Eine Handreichung zur Umsetzung des Gebots der „Partizipation“ der UN-Behindertenrechtskonvention (NETZWERK Artikel 3 – Verein für Gleichstellung und Menschenrechte e.V.) Verfügbar unter: <http://www.nw3.de/attachments/article/115/Nichts%20über%20uns%20ohne%20uns%20-%20Von%20der%20Alibi-Beteiligung%20zur%20Mitentscheidung!.pdf>
- Helsper, W., Kelle, H. & Koller, H.-C. (2016). Qualitätskriterien der Begutachtung qualitativer Forschungsvorhaben in der Erziehungswissenschaft. Ergebnisse eines DFG-Roundtable. *Zeitschrift für Pädagogik*, 62(5), 738–748.
- Hinz, A. (2002). Integrative Wege von der Schule in die Arbeitswelt – es gibt sie und sie führen weiter! Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/hinz-wege.html>

- Hirsch, S. (2009). Werkstätten für behinderte Menschen. In R. Stein & D. Orthmann Bless (Hrsg.), *Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderungen und Benachteiligungen* (S. 31–56). Hohengehren: Schneider.
- Hirschberg, M. (2010). Partizipation – ein Querschnittsanliegen der UN-Behindertenrechtskonvention. *Positionen. Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention*, (3), 1–4.
- Hoffmann, M. (2012). Mitwirkungsrechte und -möglichkeiten. Perspektiven für die Qualifizierung von Werkstattträtren. *Erwachsenenbildung und Behinderung*, 23(1), 13–20.
- Holl, E. (2011). *Von wegen Mitwirkung – ein gewerkschaftliches Bildungsangebot für Werkstattträte. Freie wissenschaftliche Hausarbeit für die Diplomprüfung*. Verfügbar unter: https://phbl-opus.phlb.de/frontdoor/deliver/index/docId/332/file/Diplomarbeit_Erik_Holl.pdf
- Hucker, T. (2008). *Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel*. München u. Merding: Rainer Hampp Verlag.
- Jakobi, T. (2007). *Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors*. Berlin: edition sigma.
- Johnson, R. B. (2014). *Mixed methods research design and analysis with validity: A primer*. Retrieved from: https://zebib.ph-weingarten.de/fileadmin/redaktuere/Subdomains/Zentrum_fuer_Innovation_und_Professionalitaet/Prof._Dr._Burke_Johnson_Mixed_Methods_PRIMER.pdf
- Jürgens, A. (2017). *Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe: Die Intention, die Neuregelung und ihre Umsetzung*. Fachbeitrag D26-2017. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Kardorff, E. von. (2014). Partizipation im aktuellen gesellschaftlichen Diskurs – Anmerkungen zur Vielfalt eines Konzepts und seiner Rolle in der Sozialarbeit. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 45(2), 4–15.
- Keller, D. (2016). *Multiple linear Regression mit SPSS/IBM. Schritt für Schritt Anleitung*. Verfügbar unter: <https://statistik-und-beratung.de/wp-content/uploads/2016/01/E-Book-Multiple-Lineare-Regression-mit-SPSSIBM.pdf>
- Kempe, A. (2018). *Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – ein Überblick über die Neuerungen durch das BTHG*. Fachbeitrag A13-2018. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Kißler, L., Greifenstein, R. & Schneider, K. (2011). *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS.
- Koch, A. (1998). Wenn „mehr“ nicht gleichbedeutend mit „besser“ ist: Ausschöpfungsquoten und Stichprobenverzerrungen in allgemeinen Bevölkerungsumfragen. *ZUMA Nachrichten*, 22(42), 66–90.
- Kocher, E. (2013). Barrieren der Rechtsmobilisierung. In F. Welti (Hrsg.), *Rechtliche Instrumente zur Durchsetzung von Barrierefreiheit* (S. 73–78). Kassel: University Press.
- Kopp, J. & Lois, D. (2014). *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse. Eine Einführung* (2. überarbeitete und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS.
- Kotthoff, H. (1981). *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Krebs, D. & Menold, N. (2019). Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 489–504). Wiesbaden: VS.

- Kriegesmann, B., Kley, T. & Kublik, S. (2010). Innovationstreiber betriebliche Mitbestimmung? *WSI Mitteilungen*, (2), 71–78.
- Kuckartz, U. (2005). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: VS.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Aufl.). Wiesbaden: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2018). Datenanalyse in der Mixed-Methods-Forschung. Strategien der Integration von qualitativen und quantitativen Daten und Ergebnissen. In N. Baur, U. Kelle & U. Kuckartz (Hrsg.), *Mixed Methods. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (S. 157–183). Volume 69, Issue 2. Wiesbaden: VS.
- Lachwitz, K. (2018). Barrieren und Chancen für Menschen mit Behinderungen beim Wechsel von geschützten Beschäftigungsformen in einen offenen und inklusiven Arbeitsmarkt – Positionen von UN-Gremien und einigen globalen, regionalen und nationalen Behindertenorganisationen. In G. Wansing, F. Welte & M. Schäfers (Hrsg.), *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven* (S. 331–348). Baden-Baden: Nomos.
- Lahoda, K. (2018). *Arbeitsalltag in Werkstätten für behinderte Menschen. Zur Bedeutung von Arbeit, sozialen Interaktionen und rechtlichen Rahmenbedingungen*. Münster, New York: Waxmann.
- Lamnek, S. (1998). *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis*. Weinheim: Beltz UTB.
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz PVU.
- Landesentgeltkommission. (2011). *Rahmenkonzeption dauerhaft ausgelagerte Einzelarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen in Bayern*. Verfügbar unter: https://www.lagoefw.de/fileadmin/redakteure/Landesentgelt/Leistungsvereinbarung/II.2.BAnlage_2_Rahmenkonzeption_Aussenarbeitsplaetze_15.07.2011.pdf
- Latcheva, R. & Davidov, E. (2019). Skalen und Indizes. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 893–905). Wiesbaden: VS.
- Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Landesverband Bayern e. V. (Hrsg.). (2006). *Werkstätten Mitwirkungsverordnung WMVO. Leitfaden und Arbeitshilfen für den Werkstatttrat*. Erlangen: Lebenshilfe-Landesverband Bayern.
- Leidmedien. (2017). *Team Wallraff – Wohnheim und Werkstatt für behinderte Menschen*. Verfügbar unter: <https://leidmedien.de/aktuelles/medienkritik-team-wallraff-wohnheim-werkstatt/>
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). *Berechnung von Effektstärken*. Verfügbar unter: <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html>
- Lippe, P. von der. (2011). *Wie groß muss meine Stichprobe sein, damit sie repräsentativ ist? Wie viele Einheiten müssen befragt werden? Was heißt „Repräsentativität“?* Verfügbar unter: <http://von-der-lippe.org/dokumente/Wieviele.pdf>
- Massing, P. (2012). Ernst Fraenkel. In P. Massing, G. Breit & H. Buchstein (Hrsg.), *Demokratietheorien. Von der Antike bis zur Gegenwart* (8. Aufl., S. 256–264). Schwalbach/Ts: Wochenschauverlag.

- Maurer, M. & Jandura, O. (2009). Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In N. Jakob, H. Schoen & T. Zerback (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung* (S. 61–73). Wiesbaden: VS.
- Mayring, P. (2001). *Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. Forum Qualitative Sozialforschung*, 2(1), Art. 6. DOI: <https://doi.org/10.17169/fqs-2.1.967>
- Mayring, P. (2010a). Design. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 225–237). Wiesbaden: VS.
- Mayring, P. (2010b). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Menold, N. & Bogner, K. (2015). *Gestaltung von Ratingskalen in Fragebögen*, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. DOI: 10.15465/sdm-sg_015
- Michaelis, E. & Picot, A. (1987). Zur ökonomischen Analyse von Mitarbeiterbeteiligungsrechten. In F. R. FitzRoy & K. Kraft (Hrsg.), *Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen* (S. 83–127). Berlin u. a.: de Gruyter.
- Müller, A. (2005). *Ziele in Werkstätten für behinderte Menschen. Die Gestaltung eines Zielsystems als Teil des Qualitätsmanagements*. Freiburg i. Br.: Lambertus.
- Minssen, H. & Riese, C. (2007). *Professionalität der Interessenvertretung. Arbeitsbedingungen und Organisationspraxis von Betriebsräten*. Berlin: edition sigma.
- Mohrs, W. (2018). *BEHINDERTEN-WERKSTATT Werkstatt-Chefin hält 370.000 Euro Gehalt für angemessen*. Verfügbar unter: <https://www.waz.de/staedte/duisburg/werkstatt-chefin-weist-vorwurfe-zurueck-id215032613.html>
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research. Qualitative research Methods Series No.16*. Thousand Oaks: Sage.
- Müller-Jentsch, W. (1995). Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. *Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 2(1), 11–24.
- Müller-Jentsch, W. (1999). Vorwort des Herausgebers zur 3. Auflage. In W. Müller-Jentsch (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der Industriellen Beziehungen* (3. Aufl., S. 7–11). München: Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (2007). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung*. Wiesbaden: VS.
- Müller-Jentsch, W. & Seitz, B. (1998). Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung im Maschinenbau. *Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 5(4), 361–387.
- Müller-Jentsch, W., Malinowski, N., Seitz, B. & Drescher, I. (1998). *Betriebsräte-Befragung und Analyse der Industriepolitik im Maschinen- und Anlagenbau. Modernisierung der Arbeitssysteme und industriellen Beziehungen im Maschinenbau. Abschlussbericht*. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Nachtschatt, E. & Schachler, V. (2020). Über die Relevanz und Funktion der Vermittlungsstelle nach § 6 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). In Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.), *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von*

- Menschen mit Behinderung* (5. Ergänzungslieferung 03.2020, Kapitel 5.7). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Naendrup, P.-H. (1984). *Außerbetriebliche berufliche Rehabilitation. Grundprobleme eines Rechtsstellungsgesetzes für Behinderte*. Paderborn u. a.: Ferdinand Schöningh.
- Nebe, K. & Weber, A. (2014). Barrierefreie Arbeitsplätze für hörgeschädigte Menschen. Umfragedaten als Grundlage für eine Wirkungsforschung zum SGB IX. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 33(2), 301–315.
- Netzwerk Leichte Sprache (2014). Regeln für Leichte Sprache. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Leichte Sprache. Ein Ratgeber* (S. 22–75). Berlin: Publikationsversand der Bundesregierung.
- Neumann, D., Pahlen, R., Greiner, S., Winkler, J. & Jabben, J. (2020). *Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (14. neu bearbeitete Aufl.). München: C.H. BECK.
- Nève, D. de & Olteanu, T. (2012). Einleitung. In D. de Nève & T. Olteanu (Hrsg.), *Politische Partizipation jenseits der Konventionen* (S. 11–26). Opladen: Barbara Budrich.
- Niediek, I. (2016). Wer nicht fragt, bekommt keine Antworten – Interviewtechniken unter besonderen Bedingungen. *Zeitschrift für Inklusion*, 9(4).
- Nienhüser, W. (2005). Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12(1), 5–27.
- Nieß, M. (2016). *Partizipation aus Subjektperspektive. Zur Bedeutung von Interessenvertretung für Menschen mit Lernschwierigkeiten*. Wiesbaden: VS.
- Nohlen, D. (2002). Korporatismus/Korporatismustheorien. In D. Nohlen & R.-O. Schultze (Hrsg.), *Lexikon der Politikwissenschaft. Band 1 A-M*. (S. 449–453). München: Beck'sche Reihe.
- Palentien, C. & Hurrelmann, K. (Hrsg.). (2003). *Schülerdemokratie. Mitbestimmung in der Schule*. München: Luchterhand.
- Palleit, L. (2016). Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen. *Positionen. Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention*, (2), 1–4.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation and Methods* (3rd ed.). London: Sage.
- Pluto, L. (2007). *Partizipation in den Hilfen zur Erziehung. Eine empirische Studie*. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Porst, R. (1985). *Praxis der Umfrageforschung*. Stuttgart: Teubner Studiendeskription.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (4. erweiterte Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2019). Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 105–123). Wiesbaden: VS.
- Pünnel, L. (1996). Der Beschäftigte in der Werkstatt für Behinderte (WfB) – eine „arbeitnehmerähnliche Person gem. § 54b Abs. 1 SchwbG“ – Rechtsstellung und Auswirkungen. *Arbeit und Recht*, 44(12), 483–484.

- Ragin, C. C. (1994). *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Rambausek, T. (2017). *Behinderte Rechtsmobilisierung. Eine rechtssoziologische Untersuchung zur Umsetzung von Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention*. Wiesbaden: VS.
- Rammstedt, B. (2014). *Zur Bestimmung der Güte von Multi-Item-Skalen: Eine Einführung. ZUMA How-to-Reihe*, (Nr. 12). Verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/20144>
- Richardi, R. (2020). *Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht* (8. Aufl.). München: C. H. Beck.
- Rosenbaum, K. (2014). Die überregionale Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten. Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte (2011). In Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.), *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung* (22. Ergänzungslieferung 09.2014, F9). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Rosenstock, J., Singelstein, T. & Boulanger, C. (2019). Versuch über das Sein und Sollen der Rechtsforschung. Bestandsaufnahme eines interdisziplinären Forschungsfeldes. In C. Boulanger, J. Rosenstock & T. Singelstein (Hrsg.), *Interdisziplinäre Rechtsforschung. Eine Einführung in die geistes- und sozialwissenschaftliche Befassung mit dem Recht und seiner Praxis* (S. 3–30). Wiesbaden: VS.
- Schaarschuch, A. (1999). Theoretische Grundelemente Sozialer Arbeit als Dienstleistung. *neue praxis*, 29(6), 543–560.
- Schachler, V. (2014). Übergangsförderung als Aufgabe der Werkstätten für behinderte Menschen – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung der Werkstätten in Bayern. In Arbeitsgruppe Teilhabeforschung (Hrsg.), *Forschungsfragen der Teilhabeforschung. Methoden und Zugänge* (S. 26–43). Kassel: kassel university press GmbH.
- Schachler, V. (2018a). *Die Umsetzung der reformierten Werkstätten-Mitwirkungsverordnung aus Sicht der Beteiligten. Ergebnisse aus Gruppendiskussionen - Teil II*. Fachbeitrag B7-2018. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Schachler, V. (2018b). *Die Umsetzung der reformierten Werkstätten-Mitwirkungsverordnung aus Sicht der Beteiligten. Ergebnisse aus Gruppendiskussionen - Teil I*. Fachbeitrag B6-2018. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Schachler, V. (2019). Beteiligung: gestern und heute. Werkstattarbeit im Fokus wissenschaftlicher Studien. *Werkstatt:Dialog*, 35(3), 48–50.
- Schachler, V. & Schreiner, M. (2017). *Mitbestimmung light? Die Reform der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung durch das Bundesteilhabegesetz – Teil II: Frauenbeauftragte und kirchenrechtliche Verordnungen*. Fachbeitrag B3-2017. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Schachler, V. & Weber, R. (2020). „Wenn wir nicht gesehen werden, wenn wir nicht gehört werden, dann werden wir auch nicht wahrgenommen“. Roland Weber, ehemaliger Vorsitzender der Bundesvereinigung der Werkstatträte, erhält Bundesverdienstkreuz. Verfügbar unter: <https://www.werkstattraete-deutschland.de/sites/default/files/download-dokumente/eh-rung-roland-weber.pdf>
- Schäfers, M. (2008). *Lebensqualität aus Nutzersicht. Wie Menschen mit geistiger Behinderung ihre Lebenssituation beurteilen*. Wiesbaden: VS.

- Schäfers, M., Schachler, V., Schneekloth, U., Wacker, E. & Zeiler, E. (2016). *Pretest Befragung in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Abschlussbericht*. Verfügbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Teilhabe/fb471-pretest-befragung-in-einrichtungen.html>
- Scharpf, F. (1973). VII. Demokratie als Partizipation. In M. Greiffenhagen (Hrsg.), *Demokratisierung in Staat und Gesellschaft* (S. 117–123). München: R. Piper & Co. Verlag.
- Scheibner, U. (2000). Die Entwicklung der Werkstätten zur Arbeits- und Berufsförderung. In Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (Hrsg.), *WfB-Handbuch. Band I* (B5). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Scheibner, U. & Sackarendt, B. (2020). *Stellungnahme Untersuchungskonzept der Arbeitsgemeinschaft ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH – und infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH – in Kooperation mit den Professoren Dr. Arnold Pracht und Dr. Felix Welti im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (07.10.2020)* (E-Mail an den Verteiler der Initiative „Die virtuelle Denkwerkstatt“).
- Scheu, B. & Autrata, O. (2013). *Partizipation und Soziale Arbeit. Einflussnahme auf das subjektiv Ganze*. Wiesbaden: VS.
- Schlummer, W. (2004). Verantwortung ernst nehmen: Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen. *Heilpädagogik online*, 3(1), 58–84.
- Schlummer, W. (2015). Interessenvertretung in Einrichtungen und Diensten. Partizipation als Engagement von Werkstatträtern in Werkstätten für behinderte Menschen. In M. Düber, A. Rohrmann & M. Windisch (Hrsg.), *Barrierefreie Partizipation. Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungsansätze auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Beteiligung* (S. 319–329). Weinheim: Beltz Juventa.
- Schlummer, W. & Schütte, U. (2006). *Mitwirkung von Menschen mit geistiger Behinderung. Schule, Arbeit, Wohnen*. München, Basel: Ernst Reinhardt.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (2013). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (10. Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.
- Schnurr, S. (2011). Partizipation. In H.-U. Otto & H. Thiersch (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (4. völlig neu bearbeitete Aufl., S. 1069–1078). München: Ernst Reinhardt.
- Schnurr, S. (2018). Partizipation. In H.-U. Otto, H. Thiersch, R. Treptow & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6. überarbeitete Aufl., S. 1126–1137). München: Ernst Reinhardt.
- Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse. Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 15(1), Art. 18. DOI: <https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>
- Schreiner, M. (2017). *Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: VS.
- Schreiner, M. & Schachler, V. (2021). *Finanzierungspraktiken der Werkstatttratsarbeit – Ergebnisse einer bundesweiten Fragebogenerhebung an WfbM*. Fachbeitrag D21-2021. Verfügbar unter: www.reha-recht.de

- Schulz, M. (2012). Quick and easy!?: Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In M. Schulz, B. Mack & O. Renn (Hrsg.), *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft* (S. 8–22). Wiesbaden: VS.
- Schulz, M. & Renn, O. (2009). 3. Methodik des Delphis: Die Fragebogenkonstruktion. In M. Schulz & O. Renn (Hrsg.), *Das Gruppendelphi. Konzept und Fragebogenkonstruktion* (S. 23–43). Wiesbaden: VS.
- Schuppener, S., Heusner, J. & Müller, N. A. (2020). Forschungsethische Spannungsfelder in Bezug auf Menschen mit sogenannter geistiger und/oder schwerer Behinderung. Eine Bestandsaufnahme. *Teilhabe*, 59(4), 147–152.
- Selle, K. (2010). *Gemeinschaftswerk? Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an der Stadtentwicklung. Begriffe, Entwicklungen, Wirklichkeiten, Folgerungen* (Bd. 26). Verfügbar unter: <https://digital.zlb.de/viewer/metadata/33664014/1/>
- Shih, T.-H. & Xitao, F. (2008). Comparing Response Rates from Web and Mail Surveys. A Meta-Analysis. *Field Methods*, 20(3), 249–271.
- Spieß, I. (2004). *Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind*. Paderborn: Eusl.
- Spieß, M. (2010). Der Umgang mit fehlenden Werten. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 117–142). Wiesbaden: VS.
- Stamm, C. (2012). *Anthroposophische Sozialtherapie im Spiegel ausgewählter Lebensgemeinschaften. Eine qualitativ-empirische Studie*. Wiesbaden: VS.
- Steinke, I. (2017). 4.7 Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (12. Aufl., S. 319–331). Reinbek b. H.: rowohlt enzyklopädie.
- Streeck, W. & Kluge, N. (Hrsg.). (1999). *Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2003). Major Issues and Controversies in the Use of Mixed Methods in the Social and Behavioral Sciences. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavior Research* (p. 3–50). Thousand Oaks: Sage.
- Theben, M. (2020). *Kurzarbeitergeld in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen – ausgewählte Probleme (nicht nur) in Zeiten von Corona*. Fachbeitrag D16-2020. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Trenk-Hinterberger, P. (2012). *Die Bedeutung des Art. 27 BRK für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben*. Diskussionsbeitrag Nr. 10/2012. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Trenk-Hinterberger, P. (2015). Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. In T. Degener & E. Diehl (Hrsg.), *Handbuch der Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe* (S. 105–117). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Trost, R. & Schüller, S. (1992). *Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. Walldorf: Integra-Verlag.

- Universität Zürich. (2018). *Mann-Whitney-U-Test*. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/mann.html
- Veit, C. (2020). *Brief an Werkstattträte Deutschland vom 10. September 2020*. Verfügbar unter: <https://www.werkstatttraete-deutschland.de/sites/default/files/download-dokumente/2020-10-10wrdd-werkstattversammlungen-entgelt-corona.pdf>
- Verlag Barbara Budrich. (n. d.). *Informationen zur Zeitschrift „Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management“*. Verfügbar unter: <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez>
- Vollmer, K. & Frohnenberg, C. (2015). *Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen – Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion* (Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft Nr. 160). Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7695>
- Wagner-Willi, M. (2002). *Verlaufskurve ‚Behinderung‘. Gruppendiskussionen mit Beschäftigten einer ‚Werkstatt für Behinderte‘*. Berlin: Logos Verlag.
- Waldschmidt, A. (2003). Selbstbestimmung als behindertenpolitisches Paradigma - Perspektiven der Disability Studies. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 53(B 8), 13–20.
- Waldschmidt, A. (2009). Politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen. In D. Orthmann Bless & R. Stein (Hrsg.), *Lebensgestaltung bei Behinderungen und Benachteiligungen im Erwachsenenalter und Alter* (S. 118–152). Baltmannsweiler: Schneider.
- Walter, J. & Basener, D. (Hrsg.). (2020). *Weiter entwickeln – aber wie? Beiträge zur Zukunft der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*. Kassel: 53° NORD Agentur und Verlag.
- Wansing, G. (2012). Der Inklusionsbegriff in der Behindertenrechtskonvention. In A. Welke (Hrsg.), *UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen* (S. 93–103). Berlin: Lambertus.
- Wansing, G. (2019). Inklusion und Exklusion durch Erwerbsarbeit. Bedeutung (nicht nur) für Menschen mit Behinderungen. *Politikum. Analysen, Kontroversen, Bildung*, 5(1), 26–32.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft. 1. Halbband* (5. revidierte Aufl., herausgegeben von J. Winckelmann). Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Weisser, J. (2012). Politische und soziale Partizipation. In I. Beck & H. Greving (Hrsg.), *Lebenslage und Lebensbewältigung* (S. 170–178). Stuttgart: Kohlhammer.
- Wendt, S. (2002). Die neue Mitwirkungsverordnung für Werkstätten in der Praxis. *Geistige Behinderung*, 41(4), 321–330.
- Wendt, S. (2013). *Ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse als Folge der Ausweitung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung behinderter Menschen über den Bereich anerkannter WfbM hinaus*. Diskussionsbeitrag Nr. 11/2013. Verfügbar unter: www.reha-recht.de
- Werkstattträte Deutschland e. V. (n. d.). *Die Satzung*. Verfügbar unter: <https://www.werkstatttraete-deutschland.de/sites/default/files/download-dokumente/satzung-wrdeutschland-leicht-und-schwer-2018.pdf>
- Werkstattträte Deutschland e. V. & BAG WfbM. (2020). *Mustergeschäftsordnung Vermittlungsstelle in schwerer Sprache*. Verfügbar unter: <http://www.bagwfbm.de/category/15>

- WHO. (2005). *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Stand Oktober 2005*. Geneva: WHO.
- Windisch, M., Rohrmann, A. & Düber, M. (2015). Barrierefreie Partizipation – eine Quintessenz. In M. Düber, A. Rohrmann & M. Windisch (Hrsg.), *Barrierefreie Partizipation. Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungsansätze auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Beteiligung* (S. 396–414). Weinheim: Beltz Juventa.
- Wright, M. T., Unger, H. von & Block, M. (2010). Partizipation der Zielgruppe in der Gesundheitsförderung und Prävention. In M. T. Wright (Hrsg.), *Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention* (S. 35–52). Bern: Huber.
- Wright, B., von Unger & Kilian, H. (2010). Partizipative Qualitätsentwicklung – eine Begriffsbestimmung. In M. T. Wright (Hrsg.), *Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention* (S. 13–34). Bern: Huber.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zentrale Merkmale von WfbM und Wirtschaftsunternehmen im Vergleich.....	52
Tabelle 2: Beispiele für Auftragsarbeiten und Produkte von WfbM nach dem Werkstättenverzeichnis (gekürzte Angaben).....	56
Tabelle 3: Durchschnittliches monatliches Arbeitsentgelt in WfbM im Jahr 2010 und 201865	
Tabelle 4: Betriebsratstypen nach Kotthoff (1981)	91
Tabelle 5: Betriebsratstypologie von Müller-Jentsch, Malinowski, Seitz und Drescher (1998)	93
Tabelle 6: Zweidimensionale Betriebsratstypologie von Nienhüser (2005).....	97
Tabelle 7: Werkstattstypen und Mitwirkungsprofile von Breit und Kotthoff (1990).....	100
Tabelle 8: Behandlung der Forschungsphasen im eigenen Ansatz.....	116
Tabelle 9: Forschungsdesign der qualitativen Erhebungsphase	120
Tabelle 10: Profil der realisierten Gruppendiskussionen	125
Tabelle 11: Erstellter Leitfaden für die Gruppendiskussionen (Ausschnitt).....	126
Tabelle 12: Beispiel aus dem erstellten Kategoriensystem zur Werkstatttratsarbeit: Hauptkategorie „Arbeitsformen, -inhalte und -erfolge“	131
Tabelle 13: Forschungsdesign der quantitativen Erhebungsphase	136
Tabelle 14: Beispiel aus der Operationalisierung	141
Tabelle 15: Die Fragen beantwortende Personen der Teilstudie 1	148
Tabelle 16: Rückläufe der Teilstudien	150
Tabelle 17: Kombinierte Erhebungsbeteiligungen in den Teilstudien (verwertbare Bögen)	152
Tabelle 18: Erhebungsrücklauf und Ausschöpfungsquoten nach Bundesländern.....	153
Tabelle 19: Werkstattträger in den Teilstudien 1 und 3 (Mehrfachnennungen möglich)	155
Tabelle 20: Anzahl der Betriebsstätten in der Teilstudie 3 und bei Detmar, Gehrman, König, Momper, Pieda und Radatz (2008)	157

Tabelle 21: Anzahl der Beschäftigten in der Teilstudie 3 und belegte Werkstattplätze bei Detmar, Gehrmann, König, Momper, Pieda und Radatz (2008)	158
Tabelle 22: Index Informationsqualitäten: Itemschwierigkeit und Reliabilitätsanalysen	163
Tabelle 23: Indexbildung „Aktivitätsniveau des Werkstatttrats“	165
Tabelle 24: Index Aktivitätsniveau: Fehlende Werte und Itemschwierigkeit	166
Tabelle 25: Index „Aktivitätsniveau“: Korrelationen der Indikatoren und Prüfvariable	167
Tabelle 26: Index „autonome Arbeitsweise“: Fehlende Werte und Itemschwierigkeit	168
Tabelle 27: Indexbildung „autonome Arbeitsweise“	169
Tabelle 28: Index „autonome Arbeitsweise“: Korrelationen der Indikatoren ¹ und Prüfvariable	170
Tabelle 29: Fragestellungen, Ziele und Hürden bzw. Qualitäts-/Gütekriterien der Mixed-Methods-Studie und der Erhebungsphasen	180
Tabelle 30: Genannte Arbeitsformen von Werkstattträten	194
Tabelle 31: Angewandte Mitwirkungs(ver)ordnung nach der Trägerschaft der Werkstatt (absolute Zahlen)	229
Tabelle 32: Vorhandenes Organigramm und Aufführung des Werkstatttrats	230
Tabelle 33: Gründe für mehrere (Zweig-)Werkstattträte (Mehrfachnennungen möglich) ...	234
Tabelle 34: Andauernde Freistellungen der*des ersten und stellvertretenden Vorsitzenden nach Gremiumsgröße	247
Tabelle 35: Andere Situationen und sonstige Anmerkungen zum Kündigungsschutz	250
Tabelle 36: Stellenumfang der Vertrauensperson/Assistenz im Stellenplan	251
Tabelle 37: Schulungstage in den letzten zwei Jahren nach der Tätigkeitsdauer der Vertrauenspersonen	252
Tabelle 38: Exemplarische Ergänzungen zur wöchentlichen Arbeitszeit (Vertrauenspersonen ohne schriftliche Stundenvereinbarung)	256
Tabelle 39: Klassifikation der anderen Arbeitsgruppen/Arbeitskreise (absolute Zahlen, Mehrfachnennungen möglich)	268
Tabelle 40: Ursachen fehlender Diensthandys (Mehrfachnennungen möglich)	277

Tabelle 41: Qualitäten der Informationen an den Werkstatttrat	278
Tabelle 42: Vergleich der Informationsqualitäten in diakonischer und anderer Trägerschaft	279
Tabelle 43: Index „Informationsqualitäten“ in Klassen	280
Tabelle 44: Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen nach der Trägerschaft der Werkstatt	287
Tabelle 45: Ausprägungen der Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“	294
Tabelle 46: Getestete Hypothesen und deren Begründung (Teilstudie 1)	297
Tabelle 47: Korrelationen der Indizes mit der Tätigkeitsdauer der vorsitzenden Personen im Werkstatttrat	298
Tabelle 48: Korrelationen der Indizes mit den Einschätzungen „erst genommen werden“	299
Tabelle 49: Mittelwerte der Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ nach der Anzahl der Werkstatttratsmitglieder	300
Tabelle 50: Mittelwerte der Variablen „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ nach Bundesländern	302
Tabelle 51: Mittelwertvergleich der Indizes und eingerichtete Vermittlungsstellen	305
Tabelle 52: Getestete Hypothesen und deren Begründung (Teilstudie 2)	306
Tabelle 53: Mittelwertvergleich der Indizes und vorliegende Freistellung des*der Vorsitzenden	307
Tabelle 54: Mittelwertvergleich der Indizes und abgesprochene Aufgabenverteilung im Werkstatttrat	308
Tabelle 55: Korrelationen der Indizes mit Beeinträchtigungsanteilen im Werkstatttrat und mit der Anzahl persönlicher Assistenzformen der Mitglieder	310
Tabelle 56: Ergebnis des Regressionsmodells Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ (abhängige Variable); Einflussvariablen (Konstante): „Freistellung Vorsitzende*r“, „Mittelwertindex autonome Arbeitsweise“	312
Tabelle 57: Ergebnis des Regressionsmodells Mittelwertindex „autonome Arbeitsweise“ (abhängige Variable); Einflussvariablen (Konstante): „Freistellung Vorsitzende*r“, „Anteil	

Mitglieder mit geistigen Beeinträchtigungen in Prozent“, „Anzahl Werkstatttratsmitglieder“, „Mittelwertindex Aktivitätsniveau“)..... 313

Tabelle 58: Zweidimensionale Typologie anhand der Variablen „abgeschlossene Betriebsvereinbarung“ und „eingelegter Widerspruch“ seit der letzten Wahl..... 315

Diagrammverzeichnis

Diagramm 1: Zugangsart der Neuaufnahmen in WfbM im Jahr 2006	49
Diagramm 2: WfbM nach Bundesländern in der Grundgesamtheit sowie in den erzielten Erhebungsrückläufen der Teilstudien 1 und 3	154
Diagramm 3: Bewertung der Produktionsorientierung in der eigenen Werkstatt	231
Diagramm 4: Beurteilung der sinnbildlichen Interessenvertretung aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen.....	238
Diagramm 5: Anzahl der derzeitigen Werkstattratsmitglieder	239
Diagramm 6: Jahr des Beitritts der Vorsitzenden in den Werkstatttrat.....	241
Diagramm 7: Primäre Beeinträchtigungsarten der Werkstattratsmitglieder	242
Diagramm 8: Boxplots mit der Verteilung der Anteile von Mitgliedern mit geistigen und psychischen Beeinträchtigungen (in Prozent der Werkstattratsmitglieder)	244
Diagramm 9: Tätigkeitsdauer der Vertrauenspersonen.....	248
Diagramm 10: Form der Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit	254
Diagramm 11: Wöchentliche Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen mit und ohne schriftliche Stundenvereinbarung mit genauer Stundenanzahl pro Woche.....	255
Diagramm 12: Werkstatträte mit mehr als einer Vertrauensperson nach Gremiumsgröße (Gremien mit mehr als einer Vertrauensperson).....	257
Diagramm 13: Summierte wöchentliche Arbeitsstunden der Vertrauenspersonen	258
Diagramm 14: Bewertung der derzeitigen zeitlichen Unterstützung des Werkstattrats mit und ohne schriftliche Stundenvereinbarung.....	259
Diagramm 15: Quantität der Zusammenarbeit zwischen MAV/Betriebs-/Personalrat und Werkstatttrat	261
Diagramm 16: Einschätzung „Ernst-genommen-Werden“	262
Diagramm 17: Sitzungshäufigkeit des Werkstattrats.....	263
Diagramm 18: Anzahl der Werkstatt- und Abteilungsversammlungen seit den Wahlen 2017 bis Ende 2019	264
Diagramm 19: Art der Arbeitsgruppe / des Arbeitskreises bei angegebener Vertretung	266

Diagramm 20: Mitgliedschaft in der überregionalen Interessenvertretung der Werkstattträte	270
Diagramm 21: Externe Kontakte (Mehrfachnennungen möglich)	271
Diagramm 22: Anzahl der genannten Verbesserungsvorschläge seit der Wahl 2017	272
Diagramm 23: Anzahl der besuchten Tagungen seit der Wahl 2017	273
Diagramm 24: Dauer der längsten externen Schulung für Werkstattträte seit der Wahl 2017	274
Diagramm 25: Gremien mit eigenem Büro nach der Mitgliederanzahl des Werkstattrats ..	275
Diagramm 26: Gremien mit eigenem Budget nach der Mitgliederanzahl des Werkstattrats	275
Diagramm 27: Abweichende Meinung des Werkstatttrat bei den Werkstatttratsthemen	281
Diagramm 28: Sich trauen, eine abweichende Meinung zu sagen	281
Diagramm 29: Eigenständige Treffen des Werkstattrats	283
Diagramm 30: Direktives Verhalten der Vertrauensperson	284
Diagramm 31: Beurteilung der sinnbildlichen Autonomie des Werkstattrats aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen.....	285
Diagramm 32: Werkstätten mit eingerichteter Vermittlungsstelle nach Bundesländern	288
Diagramm 33: Jahr der Einrichtung der Vermittlungsstelle.....	289
Diagramm 34: Beurteilung der sinnbildlichen Durchsetzungsstärke des Werkstattrats aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (positiv formuliert)	290
Diagramm 35: Beurteilung der sinnbildlichen Durchsetzungsstärke des Werkstattrats aus Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen (negativ formuliert)	291
Diagramm 36: Angabe der Durchschnittswerte der Indizes in den Ländern (absteigend sortiert nach dem mittleren „Aktivitätsniveau“).....	303

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Partizipationsmodell zur Bürgerbeteiligung von Arnstein (1969)	9
Abbildung 2: Partizipationsmodell nach Wright, von Unger und Block (2010).....	11
Abbildung 3: Mixed-Methods-Strategie zur Beantwortung der Forschungsfragen – exploratives sequenzielles Design (Verallgemeinerungsmodell).....	116
Abbildung 4: Ablauf des Erhebungsprozesses als lineares Modell.....	118
Abbildung 5: Pseudonyme Zusammenführung der drei Teilstudien	137
Abbildung 6: Dimensionen einer gelingenden Werkstatttratsarbeit aus Sicht der Beteiligten	214
Abbildung 7: Komponenten in der Ausgestaltung der Verordnungsvorgaben und der Beteiligung.....	222
Abbildung 8: Relevante Faktoren für das Aktivitätsniveau, die Autonomie und die Durchsetzungsstärke	227
Abbildung 9: Histogramme Mittelwertindex „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ mit Normalverteilungskurven (Häufigkeiten der erzielten Werte).....	293
Abbildung 10: Streudiagramm der Indizes „Aktivitätsniveau“ und „autonome Arbeitsweise“ (Angabe der erzielten Mittelwerte)	294

Joint Displays

Joint Display 1: Strukturelle und organisatorische Aspekte.....	317
Joint Display 2: Informationsrechte und -pflichten	322
Joint Display 3: Angaben über die Vertrauenspersonen	324
Joint Display 4:Werkstattratsarbeit als aktive Arbeit	327
Joint Display 5: Werkstattratsarbeit als autonome Arbeit.....	331
Joint Display 6: Werkstattratsarbeit als durchsetzungsstarke Arbeit.....	335
Joint Display 7: Einflussnehmende Komponenten gelingender Werkstattratsarbeit nach den qualitativen und quantitativen Ergebnissen.....	341
Joint Display 8: Statistische Kennwerte der gerechneten Zusammenhänge: Index „Aktivitätsniveau“	342

Anhang

Anhang 1 Transkriptionsregeln und Sprecherkennzeichnung

Einfache wörtliche Transkriptionsregeln nach Dresing & Pehl (2018, S. S. 21 ff.)

Dialekte	Werden i. d. R. übersetzt, außer die Übersetzung ist nicht eindeutig Abweichung von Dresing & Pehl: „a weng“ wurde belassen
Wortverschleifungen	werden geglättet, z. B. „da hamma aber => „da haben wir aber“
Transkription von	Umgangssprachlichen Partikeln („ne“, „gell“) aussageunterstützende nonverbale Äußerungen („lachen“) Rezeptionssignalen („hm“) die als Fragebeantwortung zu verstehen sind Abweichung von Dresing & Pehl: Interpretationszusatz (verneinend, bejahend) ist angegeben
Keine Transkription von	Wortdoppellungen, außer sie bilden eine sprachliche Betonung Stottern Rezeptionssignalen („hm“) ohne Unterbrechung der sprechenden Person, Ausnahme: wenn sie als Fragebeantwortung zu verstehen sind
Interpunkten	Erfolg nach Sinneinheiten sowie im Sinne einer guten Lesbarkeit
/	Kennzeichnung von unvollständigen Sätzen
...	Pausen ab ca. 3 Sekunden
GROßbuchstaben	Kennzeichnen besonders betonte Wörter, Silben und Äußerungen
(unv.)	gibt unverständliche Wörter an, ggf. auch mit deren Ursache (unv. Husten)
(vermuteter Wortlaut?)	Wird in () und mit ? angegeben
Sprecherwechsel	Jeder Beitrag bildet einen eigenen Absatz, der mit Zeitmarke markiert ist
Sprecherüberlappungen	Ohne Kennzeichnung
Weitere Regeln	
(...)	Auslassung im Transkript in angegebenen Zitaten
---	Aus Anonymitätsgründen herausgenommene Textstelle

Sprecherkennzeichnung

Gruppe 1 ($n=5$ Teilnehmende)	Gruppe 2 ($n=5$ Teilnehmende)
Moderatorin	Moderatorin
Assistenz/Vp. 1	Werkstattrat* lokal 1
Assistenz/Vp. 2	Assistenz/Vp. 3
Werkstattleiter lokal 1 ^a	Werkstattrat lokal/überra. 1
Werkstattleiter lokal 2	Werkstattrat lokal/überra. 2
Werkstattleiter lokal/überra.	Assistenz/Vp. 4
Gruppe 3 ($n=4$ Teilnehmende)	Gruppe 4 ($n=4$ Teilnehmende)
Moderatorin	Moderatorin
Werkstattrat lokal/überra. 3	Werkstatträtin lokal 2
Werkstattrat lokal/überra. 4	Werkstattrat lokal 3
Werkstattrat lokal/überra. 5	Werkstattrat lokal 4
Werkstatträtin lokal/überra. 6	Werkstattrat lokal 5
	Unterbrecherin
Bw / Bm (ohne personelle Zuordnung)	

Anmerkungen. ^a Werkstattleiter lokal 1 konnte lediglich bis Stunde 1:13 teilnehmen.